GUIDE DE FORMATION DU LMD

A l'usage des institutions d'enseignement supérieur d'Afrique Francophone

ASSOCIATION FOR THE DEVELOPMENT OF EDUCATION IN AFRICA

REESAO
Réseau pour l'Excellence de l'Enseignement Supérieur en Afrique de l'Ouest

GUIDE DE FORMATION DU LMD

A L'USAGE DES INSTITUTIONS D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR D'AFRIQUE FRANCOPHONE

Personne à contacter :

Pour des renseignements sur le Guide de formation du LMD :
Le Coordinateur
Groupe de Travail sur l'Enseignement Supérieur (GTES)
Association des Universités Africaines
P.O. Box AN 5744
Accra – Ghana
Téléphone : +233-21-761588 / 774495
Fax : +233-21-774821
E-mail : info@aau.org et alamptey@aau.org

© Association des Universités Africaines, 2008
Tous droits réservés

Imprimé à Accra
Septembre 2008

ISBN 978-99-8858-949-2

Version électronique disponible à :
http://www.aau.org
http://www.ADEAnet.org

Le Guide de formation du LMD ne peut être reproduit sous quelque forme que ce soit à des fins commerciales. Cependant, il peut être reproduit et/ou traduit pour l'enseignement à condition que l'Association des Universités Africaines (AUA) soit reconnue comme rédacteur du document original et à condition que l'AUA reçoive un exemplaire de la nouvelle version.

Décharge de responsabilité
Les opinions exprimées dans le Guide pratique sur l'intégration du genre sont celles de leurs auteurs. Elles ne traduisent pas nécessairement les opinions de l'AUA et l'AUA n'assume aucune responsabilité quant aux informations présentées dans le présent rapport.

Associations des Universités Africaines
African Universities House
Aviation Road Extension
P.O. Box AN 5744
Accra – Ghana
Téléphone : +233-21-761588 / 774495
Fax : +233-21-774821
E-mail : info@aau.org et secgen@aau.org.

Avant-propos

Depuis 1998, avec le processus de Bologne, les pays européens, décident de s'engager dans la réforme Licence - Master - Doctorat (LMD). L'objectif « visant à faire de l'Europe l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable assortie d'une amélioration de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale ». Il s'agit en fait de construire un espace européen de l'enseignement supérieur capable de répondre aux enjeux de la compétition internationale en relevant les défis scientifiques et économiques lancés par les Etats-Unis, le Japon et quelques pays émergents comme la Chine, l'Inde, etc.

L'enseignement supérieur de l'Afrique Francophone, qui vivait jusque-là dans des liens très étroits avec le système français, se trouve alors confronté au défi de l'adoption de ce schéma d'enseignement supérieur, considéré, aujourd'hui, comme l'aspect pédagogique de la mondialisation, et déjà en vigueur dans les pays anglo-saxons, anglophones et lusophones, tout comme dans la plupart des pays émergents.

C'est donc l'ensemble des Etats africains francophones qui sont interpellés, aux fins d'une meilleure adaptation de leurs formations aux standards internationaux. En effet, loin d'uniformiser les systèmes, le LMD permet une meilleure lisibilité et une harmonisation des grades au niveau international. Le corollaire de ce système est bien entendu la culture de l'évaluation, les exigences de pertinence et de qualité, la gestion participative, à la primauté de la professionnalisation et à la reconnaissance de l'enseignement supérieur comme moteur de tout développement. Il s'agit pour ces pays, dans le contexte actuel de la globalisation des échanges, de promouvoir des cursus universitaires et des grades à même de faciliter la mobilité des étudiants, des enseignants et des personnels administratifs et techniques.

Dans ce contexte, la Conférence des Recteurs des Universités Francophones d'Afrique et de l'Océan Indien (CRUFAOCI) et le Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur (CAMES), organe de promotion, d'accréditation et de reconnaissance des diplômes de 16 pays africains francophones et lusophones, oeuvrent activement pour faire basculer les universités membres dans ce système. De même, l'Union Economique et Monétaire de l'Afrique de l'Ouest (UEMOA) et la Communauté Monétaire de l'Afrique Centrale (CMAC) apportent, dans leur zone respective, leur appui à l'émergence de ce processus. Ainsi, les universités de ces pays sont pleinement engagées dans un vaste chantier en vue de leur arrimage au système LMD.

Toutefois, face à une telle réforme, quelle réponse donner à ce défi ? Faut-il simplement s'aligner sur le mouvement mondial ? N'est-il pas plus opportun d'essayer d'en tirer tous les avantages possibles pour l'enseignement supérieur en Afrique ?

C'est ainsi que le 11 octobre 2005, les responsables de la quasi-totalité des universités nationales d'Afrique de l'ouest francophone, s'étant rendu compte qu'il était absolument nécessaire de mutualiser les compétences et les moyens s'ils voulaient que leurs institutions entrent de façon optimale dans la révolution que représente la mise en place du LMD, mettaient leurs universités en réseau.

Le Réseau pour l'Excellence de l'Enseignement Supérieur en Afrique de l'Ouest (REESAO), a donc été créé pour répondre pleinement aux nouvelles exigences de mutation et d'efficacité qu'imposent les défis de la mondialisation.
Pour baliser la voie devant conduire à cette réforme, le REESAO a organisé, de 2005 à 2008, environ une quinzaine de séminaires interuniversitaires de formation des noyaux de formateurs pour les institutions membres.

Poursuivant les mêmes objectifs, L'Association pour le Développement de l'Education en Afrique (ADEA), par son Groupe de Travail sur l'Enseignement Supérieur (GTES), œuvre pour la constitution d'un référentiel de compétences commun qui va permettre à chaque pays d'atteindre des finalités sociopolitiques faisant du système éducatif une plateforme ouverte à tous et assurant l'égalité des chances de succès par la promotion de l'emploi de tous les diplômés.

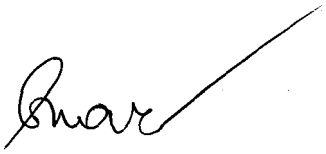
Le GTES-ADEA) dont l'un des objectifs principal est le renforcement des capacités dans les institutions d'enseignement supérieur en Afrique, est abrité par l'Association des Universités Africaines (AUA).

Le présent guide élaboré par le secrétariat général du REESAO et financé par le GTES-ADEA, s'appuie-t-il efficacement sur les conclusions desdits séminaires de formation de ce réseau. Il s'adresse à toutes les parties prenantes du système : les parents, les étudiants, les enseignants, les employeurs pour leur donner une meilleure lisibilité des grades de formation et des paliers d'insertion professionnelle. Il vise à faire de l'enseignement supérieur un véritable moteur du développement et un levier incontestable de la croissance. Il aide l'enseignant à développer des méthodes innovantes d'enseignement/apprentissage en faisant appel aux Technologies de l'Information et de la Communication, à l'enseignement par alternance et à l'enseignement à distance. Il propose ainsi des outils pour mettre en place un système de formation caractérisé par la flexibilité et la comparabilité facilitant ainsi l'équivalence des diplômes.

Le guide voudrait résolument engager l'Afrique francophone dans le processus de développement et de l'économie du savoir. C'est un outil efficient pour les Universités aux fins de la production de diplômés polyvalents aptes à s'adapter dans un contexte international en pleines mutations.

Composé de huit modules bien structurés, le guide du LMD se veut très pratique. Il fixe clairement la cible à laquelle est destiné chacun des modules en lui précisant (1) les compétences à acquérir au terme de la formation ; (2) les contenus de la formation ; (3) les situations de transfert et de réinvestissement des acquis.

C'est pourquoi, nous le recommandons vivement à toutes les institutions publiques ou privées d'enseignement supérieur de l'espace francophone, qui ont la volonté de s'engager dans le système LMD.



Goolam Mohamedbhai
(Secrétaire-Général, Association des Universités Africaines)

Remerciements

Le Groupe de Travail sur l'Enseignement Supérieur (GTES) de l'Association pour le Développement de l'Education en Afrique (ADEA) et l'Association des Universités Africaines (AUA) voudraient saluer le professionnalisme dont a fait preuve le Secrétariat général du Réseau d'Excellence pour l'Enseignement Supérieur en Afrique de l'Ouest (REESAO). Nous saluons tout particulièrement le Président du REESAO, Professeur Etienne Ehouan Ehile qui est aussi le Président de l'Université d'Abobo Adjamé, Membre du Comité Exécutif de l'AUA et Membre du Comité Directeur du GTES et Madame Maryse Quarshie, Maître de Conference en Sciences de l'Education et Secrétaire Générale du REESAO.

Trois réviseurs institutionnels dont les contributions ont grandement amélioré le guide méritent particulièrement d'être mentionnés. Il s'agit du Professor Salam Diakité, Appui-Conseil au Rectorat de l'Université de Bamako et Chargé de la Réforme LMD, Dr Brigitte Machinda, Sous Directeur de l'Enseignement Supérieur Privé au Ministère de l'Enseignement Supérieur, Yaoundé, Cameroun, et Professor Laure P. Fotso, Vice-Doyenne de la Faculté des Science à l'University de Yaoundé 1, Caméroun.

Un manuel de formation est neutre s'il est sans graphique et sans illustration. Le Guide de formation du LMD doit sa couleur et sa gaieté à M. Graham Duodu, un graphiste qui a travaillé inlassablement avec la Coordinatrice du GTES, Madame Alice Lamptey et l'Assistante Chargée de Programme de GTES, Madame Annick Agbahey pour l'amélioration et la finalisation des illustrations conçues par Madame Quarshie Maryse.

Enfin, l'élaboration du présent guide de formation n'aurait pas été possible sans le financement apporté par les membres du GTES par le biais du Budget du Programme de Travail fournie à l'AUA.

TABLE DES MATIÈRES

Personne à contacter i

Décharge de responsabilité ii

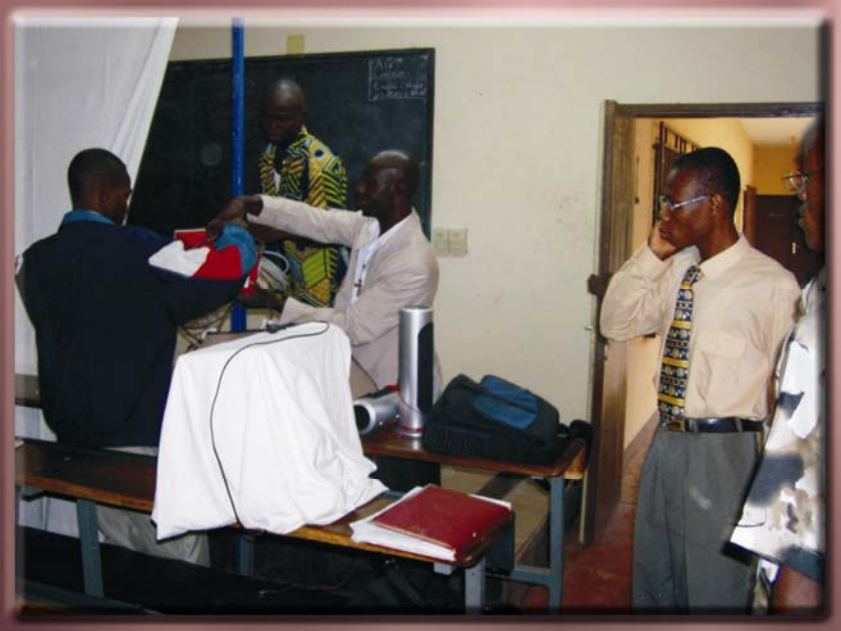
Avant-propos ii

Remerciements i

Module	
Module 1	Mode d'Emploi
Module 2	Le LMD à la portée de tous
Module 3	Etudier autrement
Module 4	Enseigner autrement
Module 4 bis	Evaluer autrement
Module 4 ter	Professionnaliser
Module 5	Gérer autrement
Module 6	Piloter autrement
Module 7	Coopérer pour la mise en place du LMD
Module 8	Evaluation des apprentissages

MODULE 1

MODE D'EMPLOI



LMD

SOMMAIRE

COMMENT UTILISER CE GUIDE ? 8

CONTENU DU GUIDE 11

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES 12

COMMENT UTILISER CE GUIDE ?

• Quel type d'outil ?

Ce guide est en fait un outil de formation : la boîte à outils que doit posséder celui qui, dans le processus de mise en place du LMD est en charge de la formation des diverses personnes qui sont parties prenantes de la réforme. Les outils sont autant que possible adaptés aux diverses situations de formation.

• Pour qui ?

A qui est destiné ce Guide de formation ? A toute instance qui dans un établissement d'Enseignement Supérieur d'Afrique Francophone participe à la mise en place de la réforme LMD avec pour tâche principale d'y faire adhérer les principaux acteurs de la vie universitaire.

Ce que nous nommons ici *instance* peut être :

- une personne administrativement en charge de la mise en place de la réforme : responsable d'une Direction des Réformes Pédagogiques, des Innovations par exemple
- une institution en charge des problèmes pédagogiques : Commission Pédagogique par exemple
- un groupe ad hoc créé pour la mise en place de la réforme : Commission ou Comité LMD par exemple.

Si cette instance n'existe pas alors vous êtes un responsable d'institution universitaire. Il vous est alors fortement recommandé de confier le travail d'information et de formation sur la réforme LMD à l'instance qui vient d'être décrite. Si elle n'existe pas il faudrait commencer par la créer. Pour cela allez directement au Module 6.

• Avec quels objectifs ?

Cet outil appelé aussi kit est un instrument destiné à la formation de toutes les parties prenantes de la mise en place de la réforme LMD dans les pays. C'est un ensemble d'outils : ce sont donc des auxiliaires qui sont mis à la disposition des institutions de l'enseignement supérieur africain de façon à ce que les personnes qui auront utilisé ce kit soit à même de :

- définir correctement ce qu'est le LMD
- décrire les principaux axes de ce système
- maîtriser la terminologie de base en vigueur dans ce système
- définir leur rôle particulier dans la mise en œuvre de la réforme
- choisir les stratégies qui leur permettront de jouer ce rôle

• Selon quels principes ?

Les divers modules sont conçus selon les principes suivants :

- utilisation pour une formation ou une autoformation :

Les outils sont prévus pour être utilisés par un formateur ou par un acteur de la réforme en situation d'autoformation. L'idéal, en cas d'utilisation par un formateur, serait de poursuivre la formation initiale par des situations d'autoformation dans la mesure où les acquisitions sont meilleures en situation d'autoformation, parce que l'apprenant va à son rythme, en choisissant les contenus et les exercices qui lui conviennent.

N.B. : les documents sont préparés pour être directement employés en autoformation ; s'ils doivent être utilisés par un formateur, celui-ci adaptera le style selon l'utilisation qu'il veut en faire.

- présentation de diverses situations d'apprentissage :

La conséquence de ce premier principe est que la formation est faite sous forme de fiches que l'utilisateur choisit selon ses objectifs propres.

- recensement des difficultés :

Le contenu ne présente pas que des informations ou des exercices, il comporte également un recueil des difficultés prévisibles car le Guide veut être un outil pratique et non un condensé de prises de positions théoriques.

• Avec quels contenus ?

Les contenus utilisés pour les modules sont inspirés ou directement tirés des documents édités par les établissements africains pour la mise en place du système LMD. Les concepteurs ont fait ce choix pour ne pas ajouter un document à tous ceux qui existent mais pour effectuer une synthèse des informations existantes. Le travail des concepteurs a été de rendre cette information accessible et de l'adapter aux divers publics concernés.

• Quel mode d'emploi?

De façon plus pratique chaque module comporte les éléments suivants :

- des précisions quant au public auquel est destiné le module
- les compétences à acquérir au terme de la formation : à cet effet un questionnaire d'évaluation est mis à disposition de l'utilisateur
- des contenus de formation
- des propositions de situations d'apprentissages permettant d'atteindre les compétences fixées.

Pour favoriser la lisibilité du document, des couleurs sont affectées aux divers types de communication selon le code de couleurs suivant :

Vert pour les questions fondamentales
Bleu pour les réponses et les informations de base
Rouge pour les remarques importantes

Pour chaque catégorie de public, 4 modules sont indispensables :

- le module de présentation du guide (Module 1)
- le module de présentation du LMD (Module 2)
- le module spécifique pour ce public (Modules 3 à 7, au choix)
- le module d’évaluation (Module 8)

CONTENU DU GUIDE

Ce guide comporte 8 modules correspondant à dix documents distincts :

- **Module 1** : *Mode d'emploi*, module de présentation du guide
- **Module 2** : *Le LMD à la portée de tous*, module de présentation du système LMD
- **Module 3** : *Etudier autrement*, outils à l'intention des étudiants
- **Module 4** : *Enseigner autrement*, outils à l'intention du personnel académique
  - **Module 4 bis** : *Evaluer autrement*, outils à l'intention du personnel académique
  - **Module 4 ter** : *Professionnaliser*, outils à l'intention du personnel académique
- **Module 5** : *Gérer autrement*, outils à l'intention du personnel administratif et technique
- **Module 6** : *Piloter autrement*, outils à l'intention des responsables des institutions universitaires et des décideurs politiques de l'enseignement supérieur
- **Module 7** : *Coopérer pour la mise en place du LMD*, outils à l'intention des agences régionales partenaires et des organismes d'appui à l'enseignement supérieur.
- **Module 8** : *Evaluation des apprentissages*, outils d'évaluation de la formation

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Cellule d'Information sur le LMD*, Tout savoir sur le LMD,* dépliant pour les étudiants, Université de Lomé, 2006.

CHARLIER J.E., Savants et sorciers. Les universités africaines francophones face à la prétendue universalité des critères de qualité, *Education et Sociétés,* N° 18, 2006/2

Commission LMD-UL, *La mise en œuvre de la ''semestrialisation'',* Document de travail Séminaire de formation des enseignants, Lomé, 2007.

Communauté Economique et Monétaire de l'Afrique Centrale (CEMAC), Conférence des Recteurs des Universités et des Responsables des Organismes de Recherche d'Afrique Centrale (CRURORAC), *Directive N°01/06-UEAC-019-CM-14, portant application du système LMD (Licence, master, Doctorat) dans les universités et établissements d'enseignement supérieur de l'espace CEMAC, Bata, 11 mars 2006.*

DIAKITE S., *Comprendre le LMD*, document en PowerPoint, Université de Bamako, 2007 ; *Trente cinq questions et réponses à l'intention des étudiants*, Bamako, 2007.

EHILE E. (dir.), *Aperçu de la réforme LMD,* Universités d'Abobo-Adjamé, de Bouaké et de Cocody, 2006.

Ensemble pour moderniser les offres de formation, Actes du séminaire interuniversitaire de pilotage du système LMD, Lomé 2005.

IDIATA D.F., *L'Afrique dans le système LMD,* Paris, L'Harmattan*,* 2006.

JOHANSSON T., Le processus de Bologne dans un contexte mondial, *AIU Horizons*, Vol. 13, N° 4, Octobre 2007.

KOMLAN A., *Qu'est-ce qu'évaluer* ? Document de travail, Séminaire du REESAO, Lomé, mars 2006.

Le REESAO, un espace intégré pour une formation à l'excellence, Bilan de l'année 2005-2006, Lomé 2006.

MBOT J.E., *Le LMD dans la zone CEMAC*, document multigraphié, juin 2006.

Ministère de l'Education Nationale, *Présentation sommaire du système Licence-Master-Doctorat (LMD)*, Bamako, 2006.

NDOYE A.K., *La réforme LMD en soixante questions*, Université Cheikh Anta Diop, 2004.

QUASHIE A. Maryse, Pour une nouvelle identité de l'université en Afrique, *Revue du CAMES*, Nouvelle Série B, Vol. 007 N° 2, 2ème semestre 2006.

Les filières porteuses dans l'espace REESAO, Professionnaliser, Séminaire interuniversitaire, Bamako, 28-29 juin 2006.

POUGOUE P. G., *Passage au LMD, Petit guide-âne pour les équipes pédagogiques et les porteurs de projet,* Université de Yaoundé II, 2007.

République du Cameroun*,* Ministère de l'Enseignement Supérieur, *Rapport d'étape pour la mise en place du LMD au Cameroun* (2006-2007), Libreville, juin 2007.

SALL Mamadou Moustapha, l'Enseignement Supérieur d'Afrique francophone et le processus de Bologne, *AIU Horizons*, Vol. 13, N° 4, Octobre 2007.

MODULE 2

LE LMD A LA PORTEE DE TOUS

LMD

SOMMAIRE

A QUI EST DESTINE CE MODULE ? 2

FICHE N°1
DEFINIR CORRECTEMENT LE LMD 3

FICHE N° 2
DECRIRE LES PRINCIPAUX AXES DU SYSTEME LMD 6

FICHE N° 3
MAITRISER LA TERMINOLOGIE DE BASE DU SYSTEME LMD 8

FICHE N° 4
DECRIRE VOTRE ROLE PARTICULIER DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA REFORME 11

A QUI EST DESTINE CE MODULE ?

Ce module est destiné à toute personne concernée par la réforme LMD en cours dans les établissements africains d'enseignement supérieur, étudiants et enseignants, autres acteurs universitaires, autorités de l'enseignement supérieur, mais il peut être également utilisé par toute personne désireuse de s'informer sur le système LMD.

QUELLES COMPETENCES ALLEZ-VOUS ACQUERIR ?

Si vous suivez bien le parcours qui vous est proposé dans ce module, à la fin, vous serez capable de :

- définir correctement ce qu'est le LMD
- décrire les principaux axes de ce système
- maîtriser la terminologie de base en vigueur dans ce système
- décrire votre rôle particulier dans la mise en œuvre de la réforme

COMMENT OBTENIR CES COMPETENCES ?

Pour obtenir ces compétences nous vous proposons un parcours en quatre points développés sur chacune des fiches suivantes. Une cinquième fiche vous permettra de consolider et d'évaluer vos compétences.
Etapes du travail

- parcourir les fiches
- ne pas hésiter à recourir au glossaire (Fiche N° 3) pour une meilleure compréhension de la terminologie
- quand tout semble clair : faire l'exercice de la Fiche d'évaluation N°1 du Module 8.

Vous pouvez aussi commencer par la Fiche d'évaluation N°1 du Module 8. Conservez vos réponses et vous les comparerez à celles que vous donnerez après le travail avec les fiches de formation. Ensuite vous parcourez les étapes décrites ci-dessus. Vous pourrez alors mesurer vos progrès.

FICHE N°1
DEFINIR CORRECTEMENT LE LMD

1. LMD : DEFINITION

Le LMD est un système de formation qui comporte :

- une architecture des études en 3 grades :
  - **L**icence
  - **M**aster
  - **D**octorat
- une organisation des formations en semestres et en UE : unités d'enseignement capitalisables.

  N.B. Sur cette partie vous trouverez des informations plus complètes en consultant la fiche N° 2

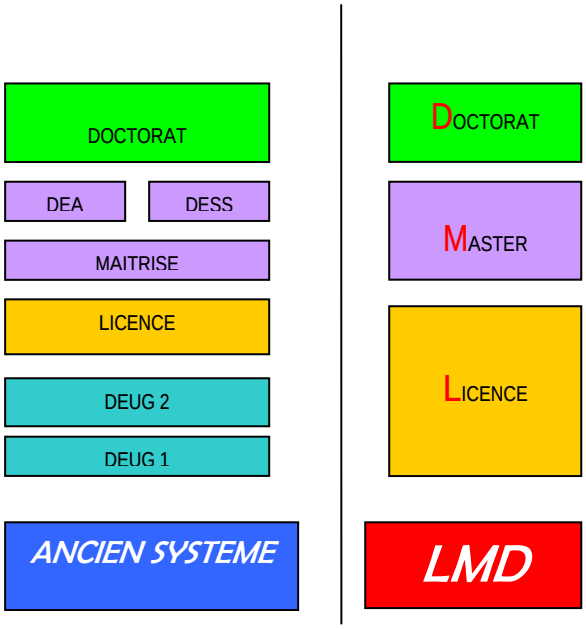
- des contenus structurés en domaines pluri et transdisciplinaires comportant des parcours diversifiés.

Le domaine *recouvre plusieurs disciplines et leurs champs d'application, notamment professionnels. Il exprime les grands champs de compétence. Il faut noter que le domaine ne coïncide pas toujours avec la carte des facultés, UFR et départements existants.* [1]

Le domaine est décliné en **mentions** :
Exemple : domaine Sciences Economiques et de Gestion, mention Agroéconomie

Pour chaque mention un parcours-type (défini par l'université) est proposé. Néanmoins, accompagné par l'équipe de formation l'étudiant peut élaborer son propre parcours.[2]

Le parcours est donc le chemin choisi par l'étudiant pour réaliser son projet de formation et son projet professionnel grâce à l'ensemble des UE qui lui sont proposées dans les différents domaines de formation.[3]



Les domaines choisis par le REESAO*

1- Sciences de la Santé
2- Sciences et Technologies
3- Sciences Agronomiques
4- Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration
5- Sciences Economiques et de Gestion
6- Sciences de l'Homme et de la Société
7- Lettres, Langues et Arts
8- Sciences de l'Education et de la Formation

* *Réseau pour l'Excellence de l'Enseignement Supérieur en Afrique de l'Ouest*

[1] *Tout savoir sur le LMD*, dépliant pour les étudiants, édité par la Cellule d'Information sur le LMD, Université de Lomé, 2006
[2] EHILE E. (dir.), *Aperçu de la réforme LMD*, Universités d'Abobo-Adjamé, de Bouaké et de Cocody, 2006
[3] *Tout savoir sur le LMD*, op. cit.

2- POURQUOI ADOPTER LE LMD ?

Au seuil des années 2000, avec le processus dit de Bologne, l'Europe décide de se mettre au LMD. Du coup l'Enseignement Supérieur d'Afrique Francophone, qui vivait jusque-là dans des liens très étroits avec le système français, se trouve brutalement confronté au défi de l'adoption du LMD, schéma d'enseignement supérieur en cours de mondialisation.

Quelle réponse donner à ce défi ? Faut-il simplement s'aligner sur le mouvement de mondialisation du système de formation universitaire ? En fait les responsables africains n'ont plus le choix : pour garantir une formation quelque peu compétitive à leurs étudiants, il leur faut adopter ce système. Dans ce cas, il semble plus opportun d'essayer d'en tirer tous les avantages possibles pour l'enseignement supérieur en Afrique.

D'ailleurs, une fois la décision prise de mettre en place le LMD, on comprend rapidement que cela signifie en même temps rénover profondément le système d'enseignement supérieur. En effet, pour maximiser les opportunités de mobilité, il est indispensable de revoir certaines pratiques de telle sorte qu'elles ne deviennent pas un frein à cette mobilité. Du coup il faut prendre la peine de :

- Favoriser au maximum la réussite des étudiants

    - en multipliant les structures d'information et d'orientation à leur intention
    - en leur proposant de cheminer avec l'aide de conseillers académiques
    - en systématisant l'accueil des étudiants par les enseignants
    - en prévoyant des enseignements de remise à niveau pour ceux qui seraient en difficulté dans tel ou tel domaine

Mais aussi en invitant les enseignants à

- Enseigner autrement et évaluer autrement

    - C'est-à-dire enseigner en se fondant sur l'usage des techniques pédagogiques modernes utilisant les ressources technologiques actuelles et en prenant les apprenants comme des acteurs adultes, responsables de leur formation ;

    - C'est-à-dire évaluer primordialement pour valoriser et non pour sanctionner ou sélectionner ; ce qui signifie revoir tout le système d'évaluation et particulièrement multiplier la palette des outils d'évaluation.

Cela pousse les étudiants à

- Etudier autrement

L'étudiant devient un apprenant actif grâce à

- l'importance accordée au travail personnel
- un tutorat et une orientation individualisés
- une initiation effective et continue à la recherche documentaire et à l'investigation scientifique
- la mise à sa disposition de supports de cours
- la multiplication des opportunités d'acquérir de l'expérience professionnelle avant la sortie de l'université

Cela signifie finalement

- Professionnaliser l'ensemble de la formation

C'est-à-dire axer toutes les formations sur les projets professionnels des apprenants par la définition :

- des objectifs et des activités d'apprentissage en termes de compétences ;
- des contenus de la formation en adéquation avec le marché de l'emploi ;
- de la professionnalisation en lien étroit avec l'auto-création d'emploi
- d'un schéma de professionnalisation prenant en compte la logique des projets tutoriaux, l'alternance entreprise-université, l'évaluation des stages en crédits capitalisables.

Dès lors on comprend qu'il faut

- Gérer autrement

C'est-à-dire procéder à une réorganisation de la gestion et de l'administration universitaires par

- le traitement en amont des problèmes de gestion et de logistique des universités
- la prise en considération des coûts de la mise en place du LMD
- la réorganisation des services d'information, d'accueil et d'orientation des étudiants ;
- l'organisation d'un service de suivi du parcours individuel des étudiants
- la mise en place de structures de gestion au niveau du département mais aussi du domaine de formation
- la formation du personnel de gestion et d'administration.

En définitive, le LMD amène à vivre le paradoxe suivant : un projet présenté, comme l'obligation à une sorte de mimétisme au plan mondial pourrait constituer pour les africains l'occasion d'innover vraiment. En effet, l'adoption du LMD lorsqu'elle est bien comprise constitue un véritable changement de mentalité, une autre vision de la formation universitaire : cela provoque alors une rénovation en profondeur de tout le système, de toute la vie universitaire. Les universités pourront alors mieux s'inscrire dans le processus de transformation sociale, politique et économique de l'Afrique en devenant un des leviers du développement durable des sociétés où elles sont implantées.

3- LE LMD, RIEN QUE DES AVANTAGES ?

Aucun système ne présente que des avantages, la présentation ci-dessus a donc mis l'accent sur les avantages que les établissements d'enseignement supérieur pourraient en tirer. Il est clair cependant que former dans le système LMD comporte des contraintes qui sont contenus dans les transformations énumérées plus haut : étudier, enseigner, évaluer, gérer autrement, professionnaliser, etc.

FICHE N° 2

DECRIRE LES PRINCIPAUX AXES DU SYSTEME LMD

Le système LMD est fondé sur deux axes :

LA SEMESTRIALISATION	LA CAPITALISATION
❖ L'enseignement est organisé en semestres. **Le semestre** devient ainsi la durée périodique de l'enseignement.	❖ Les contenus sont découpés en **Unités d'enseignement (UE)** que l'étudiant acquiert une à une et qu'il **capitalise** (validation définitive). Une UE constitue une subdivision autonome à l'intérieur d'un parcours : c'est un ensemble cohérent impliquant un ou plusieurs champs disciplinaires.
❖ Chaque semestre comporte : un nombre fixe de semaines réservées à l'enseignement et aux évaluations (**en moyenne 14 à 16 semaines pour chaque semestre).**	❖ Chaque UE a une valeur mesurée en **crédits**. Un crédit correspond à la charge de travail (cours, stages, mémoire, etc. + travail personnel) requise pour que l'étudiant atteigne les objectifs de l'UE. **Un crédit = 20 à 25 heures (en moyenne**)
❖ Les trois grades correspondent à des parcours en semestres : • **Licence = 6 semestres** • **Master = 4 semestres** • **Doctorat = 6 semestres**	❖ Chaque semestre comporte 30 crédits : • **Licence = 180 crédits** • **Master = 120 crédits** • **Doctorat = 180 crédits**

COMMENT SONT MISES EN ŒUVRE ''LA SEMESTRIALISATION'' ET LA CAPITALISATION ?

1- Mieux comprendre la semestrialisation et la capitalisation

- **Un axe pédagogique : la capitalisation**

Le système LMD vise à permettre à l'apprenant de se construire un parcours adapté à ses possibilités et à ses besoins ; pour ce faire il faut que les formations soient souples, c'est-à-dire constituées d'éléments que les apprenants pourraient combiner en parcours différenciés : des unités capitalisables. Une unité capitalisable (unité d'enseignement, UE) constitue une subdivision autonome et cohérente à l'intérieur d'un programme d'études. Les enseignements d'une unité peuvent prendre différentes formes : cours magistraux, travaux dirigés, travaux pratiques, travaux de terrain, recherche, enseignement présentiel (présence en cours), à distance, ou combiner ces différentes formes.

Au sein des parcours de formation les unités sont définitivement acquises et capitalisables dès lors que l'étudiant y a obtenu la moyenne requise. L'étudiant peut donc se former en choisissant les contenus les plus adaptés à son profil et à ses objectifs, et dans le temps qui lui convient. Cela augmente considérablement ses chances de réussite.

- **Un axe institutionnel : les cycles LMD et la semestrialisation**

Le système LMD est une réponse institutionnelle dans la mesure où son application demande que toute l'université opte pour un système homogène de présentation des formations : cursus des études, durée des semestres, volume horaire minimal d'une unité, intitulé des diplômes. Cette réponse institutionnelle permet en fait à l'apprenant de n'être pas bloqué dans un seul type de formation : toute l'offre de formation de l'université est à sa disposition pour se constituer son propre parcours.

Pour que la souplesse des parcours de formation soit effective il faut que l'ensemble des cursus s'inscrive dans un cadre relativement homogène. Cela est rendu possible par la structuration de toutes les formations en trois cycles et par la semestrialisation (par semestre).

2- Les différents types d'UE

Les établissements peuvent choisir différents types d'UE selon leurs besoins de formation ; cependant toute offre de formation comporte en général quatre grandes catégories d'UE :

Les UE fondamentales correspondant aux enseignements que tous les étudiants doivent suivre ;
Les UE optionnelles réservées à certains étudiants (approfondissement ou professionnalisation) ;
Les UE transversales (enseignements destinés à donner des outils à des étudiants de diverses provenances : langue, informatique, mathématiques, Droits de l'homme, animation culturelle et sportive, etc.).
Dans le parcours des étudiants, sont également prévues des **UE libres** (UE que l'étudiant choisit librement selon ses goûts et ses besoins).

FICHE N° 3
MAITRISER LA TERMINOLOGIE DE BASE DU SYSTEME LMD

LEXIQUE DU LMD

CAPITALISATION
Au sein d'un parcours de formation, les unités d'enseignement sont définitivement acquises et capitalisables dès lors que l'étudiant y a obtenu la moyenne. L'acquisition de l'unité d'enseignement comporte celle des crédits correspondants. La capitalisation est un principe pédagogique novateur qui consiste à reconnaître à vie à l'étudiant la possession d'une unité qu'il a validée. Ce cumul à vie permet, d'un côté, une gestion plus rationnelle des étapes de la progression universitaire par l'étudiant, et, d'un autre côté, l'établissement de liens fonctionnels entre l'université et une carrière professionnelle en ménageant sans cesse un cadre pour le retour à l'université.

CREDIT
Unité qui permet d'attribuer une valeur numérique à la charge de travail requise pour atteindre les objectifs particuliers des cours. Les crédits correspondant à chaque unité d'enseignement (UE) sont octroyés à l'étudiant qui a satisfait aux conditions de validation comprenant toutes les activités d'enseignement y compris stages, mémoires, projets, travail personnel et toutes les formes d'enseignement : présentiel, ouvert, à distance, en ligne… Qu'il s'agisse du cycle Licence ou de celui Master, 30 crédits par semestre sont requis. Ces crédits sont capitalisés et transférables.

DOMAINE DE FORMATION
Ensemble de plusieurs disciplines et de leurs champs d'application, notamment professionnels. Les domaines de formation expriment de grands champs de compétence (par exemple, lettres et langues, sciences et technologies, sciences humaines et sociales). Leurs intitulés peuvent ne pas être identiques aux niveaux licence et master. Ils se déclinent en mentions, que ce soit en licence ou en master. Ces mentions peuvent, le cas échéant, se décliner en spécialités au niveau du master lorsqu'il apparaît indispensable de préciser les compétences acquises par l'étudiant, notamment si les domaines sont larges. Exemple : la physique n'est pas un domaine mais s'inscrit dans celui des sciences et technologies. On peut donc trouver un master sciences et technologies, mention physique, spécialité physique de la matière condensée.

INTERDISCIPLINARITE
Transfert de méthodes et de techniques d'une discipline à une autre.

MOBILITE
L'organisation des diplômes en LMD simplifiera et encouragera la mobilité étudiante, puisque des études suivies dans un autre établissement pourront être automatiquement validées.

OFFRE DE FORMATION
Il s'agit de l'ensemble des parcours proposés par l'établissement en formation initiale, continue, par l'apprentissage et en alternance.

PARCOURS
Un parcours est composé d'un ensemble d'UE réparties semestriellement et abordées dans un ordre logique et cohérent, proposé à l'étudiant pour accéder au diplôme qu'il vise.

PASSERELLES
Ce sont les possibilités de réorientation prévues par l'organisation des enseignements et permettant, par exemple, de changer de mention de diplôme en cours de cursus tout en conservant les acquis du parcours antérieur (les passerelles peuvent être de droit ou soumises à des conditions).

PLURIDISCIPLINARITE
Etude d'un objet par plusieurs disciplines à la fois. C'est un principe fort du LMD.

PRESENTIEL
Se dit d'un enseignement (cours, TD, TP) dispensé « en face à face » par un enseignant par opposition à la mise en ligne d'enseignements (intranet, web).

PROFESSIONNALISATION
C'est le fait de donner une finalité professionnelle. L'enseignement professionnalisé permet une insertion rapide de l'étudiant dans la vie active grâce à la place accordée aux stages et la participation de professionnels à la formation.

SEMESTRIALISATION
C'est l'un des principes du LMD, l'organisation des formations en semestre et plus en année. Organisation en semestre ne veut pas dire que chaque année comporte deux semestres et qu'au bout de trois ans, on peut obtenir une licence ; cela signifie que l'unité de base est le semestre, considéré comme un tout. Dès lors, la notion d'année universitaire elle-même n'a plus de pertinence, puisque il n'y a plus de notion de passage d'une année à l'autre. L'étudiant choisit les UE offertes durant l'unité de temps qui est le semestre en vue de réaliser le parcours qu'il a prévu d'effectuer.

SUPPLEMENT AU DIPLOME
C'est un document visant à fournir des données indépendantes et suffisantes en vue d'améliorer la transparence internationale, d'assurer une reconnaissance académique et professionnelle équitable des diplômes ainsi que de décrire la nature, le niveau, le contexte, le contenu et le statut des études accomplies. Ce n'est ni un curriculum vitae, ni un substitut de la qualification originale, ni un relevé de notes, ni un système automatique garantissant la reconnaissance. Il n'est qu'un descriptif du diplôme, de son contenu et des compétences que l'étudiant a acquises lors de sa formation.

TRANSVERSAL
Certains enseignements sont dits transversaux lorsqu'ils sont ouverts à des étudiants suivant des parcours légèrement ou totalement différents.

TUTORAT

Le tutorat comporte toutes les actions destinées à apporter à l'apprenant un accompagnement et un soutien dans sa formation. Le tutorat peut s'exercer en présentiel par un conseiller académique ou à distance à l'aide des technologies de l'information et de la communication.

UNITE D'ENSEIGNEMENT (UE)

La formation est composée en Unités d'Enseignement (UE). L'UE est l'unité de base constitutive d'un parcours. C'est une subdivision autonome et cohérente à l'intérieur d'un programme d'études. Les enseignements d'une unité peuvent prendre différentes formes : cours magistraux, travaux dirigés, travaux pratiques, travaux de terrain, recherche, enseignement présentiel, à distance, ou combiner ces différentes formes.

FICHE N°4
DECRIRE VOTRE ROLE PARTICULIER DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA REFORME

QUI METTRA EN PLACE LE LMD ?

Dans tout système de formation ce sont les responsables politiques qui décident des orientations du système et donc des innovations que constituent les réformes telles que le LMD. Cependant les innovations devant porter sur différents éléments du système, la mise en œuvre de l'innovation peut concerner différents acteurs. Ainsi si l'innovation porte sur les méthodes et techniques d'enseignement, ce sont les enseignants qui constituent la cheville ouvrière de cette innovation.

Pour ce qui concerne le LMD, l'innovation porte sur l'ensemble du système de formation, puisqu'il faudra enseigner, étudier, gérer, piloter autrement. Ce sont donc tous les acteurs de la formation qui contribueront à la mise en place du LMD : étudiants, enseignants, personnel administratif, autorités universitaires et politiques…

LES DIFFERENTES PARTIES PRENANTES ET LEURS ROLES

1- Les responsables des institutions universitaires

Ce sont les responsables des institutions universitaires qui pilotent la réforme. Nous entendons par responsables des institutions universitaires : les recteurs, présidents ou directeurs généraux, les vice-recteurs, vice-présidents ou directeurs adjoints chargés des affaires académiques : ils veillent au respect des orientations fondamentales, fixent les étapes de la mise en œuvre, créent les commissions techniques qu'ils chargent de diverses parties du travail, mettent les différents groupes de la communauté universitaire dans les meilleures conditions pour mettre en œuvre le système LMD et veillent à l'évaluation des diverses phases de la mise en place de la réforme.
Ils se chargent également du financement de la réforme, financements propres ou recherche de financements extérieurs.
Les responsables des institutions universitaires travaillent en amont avec les décideurs politiques, en aval avec les doyens et directeurs des facultés, UFR, instituts, écoles, etc., les responsables des services administratifs et techniques.

Avec **les décideurs politiques**, ils travaillent au respect des orientations choisies par le gouvernement. Ils aident ainsi à la mise en place d'un cadre légal national conforme aux engagements internationaux du gouvernement. Dans ce sens-là ils sont partie prenante des actions à mener en concertation avec les **agences régionales partenaires et les organismes internationaux d'appui à l'enseignement supérieur.**

Ils prennent au niveau central les décisions que **les doyens et directeurs** mettront en œuvre au niveau des composantes de l'établissement (facultés, UFR, écoles, instituts,

services administratifs et techniques, etc.). Les doyens et directeurs sont ceux qui gèrent la réforme en concertation avec les **instances techniques spécialement chargées de la mise en place de la réforme (Direction des réformes, de l'Innovation, commissions ou comités LMD, etc.).** Ces instances techniques quant à elles amorcent et conduisent la réflexion quant à la mise en œuvre du LMD, proposent et organisent les activités d'information et de formation à l'endroit de divers publics, pilotent la conception des parcours et le choix des contenus en collaboration avec le personnel académique.

2- Le personnel académique

Nous entendons par personnel académique en premier lieu **les enseignants** mais aussi ceux qui interviennent dans l'orientation des étudiants dans la mesure où ils jouent le rôle de **conseillers académiques**. Le personnel académique comprend aussi les **responsables des centres de documentation** dans la mesure où leurs actions viennent en appui à la formation.
Le personnel académique participe à la mise en place du LMD à deux niveaux

- au niveau de la conception
- au niveau de la mise en œuvre

Au niveau de la conception, il s'agit essentiellement pour les enseignants de travailler à la transformation des anciennes filières de formation en parcours, au choix des UE et du contenu des UE, au choix d'un système d'évaluation adapté. Les enseignants veillent aussi à la professionnalisation des filières à travers le choix de situations d'apprentissage allant dans ce sens, mais aussi par une réflexion sur les débouchés des parcours qu'ils élaborent. Pour parvenir à remplir cette tâche les enseignants doivent se former tout au long du processus de conception de la réforme. Durant le processus de conception les responsables de centres de documentation doivent également s'informer et mener une réflexion afin d'adapter leurs centres aux exigences du LMD.

Au niveau de la mise en œuvre, en plus de leurs traditionnelles tâches d'enseignement, les enseignants doivent participer aux activités d'information des étudiants mais surtout prendre en charge

- la gestion administrative et pédagogique des parcours
- l'orientation et le suivi des étudiants dans un rôle de conseillers académiques ou de tuteurs.

Le personnel académique est enfin largement associé à l'évaluation de la réforme.

3- Les étudiants

Les étudiants sont impliqués dans la mise en place du LMD : ils doivent être informés des différentes modalités de cette réforme mais au-delà, le système LMD exige de l'étudiant qu'il prenne en charge sa propre formation ; il doit ainsi gérer sa propre formation tant dans le temps que dans sa structuration progressive notamment par le choix des UE optionnelles et par le recours aux passerelles aménagées pour les besoins de réorientation. Pour cela l'étudiant doit s'informer avec soin des parcours proposés non seulement dans la spécialité qui l'intéresse mais dans toute l'université, et avoir souvent recours aux conseillers académiques.

L'étudiant est aussi invité à s'associer au processus d'évaluation de la réforme. Il devra donner son avis sur l'ensemble de la réforme, surtout dans la phase de conception, et

sur les enseignements qu'il reçoit par le biais des mécanismes d'évaluation des enseignements qui accompagnent la réforme.

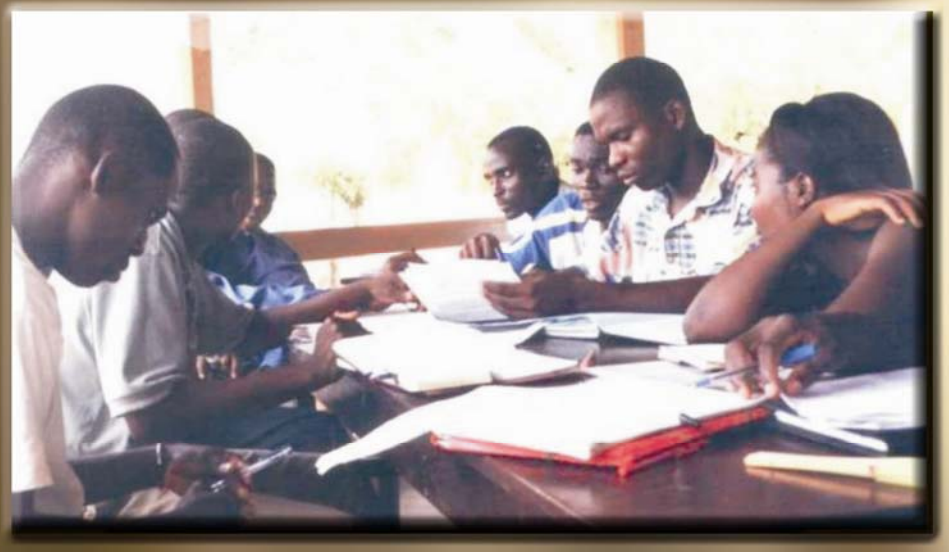
4- Le personnel administratif

Le fonctionnement d'un établissement d'enseignement supérieur ne peut se faire sans l'apport du personnel administratif. Dans le système LMD, ce rôle demeure aussi sinon plus important dans la mesure où la formation des étudiants est plus personnalisée. Le suivi devra lui aussi être personnalisé : il faudra donc des outils de gestion adaptés à cette nécessité.

Le personnel administratif est donc directement associé à la mise en place de la réforme. Pendant la phase de conception, il doit donc s'informer des différents aspects du LMD, participer aux choix des nouveaux outils de gestion des flux et de suivi des étudiants, se former à la maîtrise des outils qui seront choisis. Cela pourra l'amener à vivre des changements de rôles vis-à-vis des étudiants, en se centrant moins sur les règles administratives que sur les apprenants, ce à quoi il devra également s'adapter.

MODULE 3

ETUDIER AUTREMENT



LMD

SOMMAIRE

A QUI EST DESTINE CE MODULE ? 2

FICHE N° 1
LES AVANTAGES DU LMD POUR LES APPRENANTS 3

FICHE N°2 6
LES EXIGENCES DU LMD 6

A QUI EST DESTINE CE MODULE ?

Ce module est destiné aux apprenants qui vont aborder des études dans un établissement où le système LMD est en vigueur. Si vous faites partie de ce public vous êtes donc dans l'une des situations suivantes :

- vous venez de finir vos études secondaires, vous vous apprêtez à entrer dans l'enseignement supérieur
- vous êtes en cours d'études, l'établissement où vous êtes inscrit s'apprête à basculer dans le système LMD
- vous êtes en cours d'emploi, vous vous apprêtez à entreprendre une formation dans un établissement où le système LMD est en vigueur, or votre établissement de formation antérieur n'était pas en LMD.

QUELLES COMPETENCES ALLEZ-VOUS ACQUERIR ?

Si vous suivez bien le parcours qui vous est proposé dans ce module, à la fin, vous serez capable de :

- définir correctement ce qu'est le LMD
- décrire les principaux axes de ce système
- maîtriser la terminologie de base en vigueur dans ce système
- citer les avantages du LMD pour les apprenants
- décrire les exigences du système LMD à l'égard des apprenants

COMMENT OBTENIR CES COMPETENCES ?

Pour obtenir ces compétences nous vous proposons un parcours en deux points développés sur chacune des fiches suivantes. Une troisième fiche vous permettra de consolider et d'évaluer vos compétences.

Cependant avant d'aborder ce module spécialement élaboré pour les étudiants, vous devez vous approprier les éléments du Module 2 qui vous permettra de définir correctement ce qu'est le LMD, d'en décrire les principaux axes et de maîtriser la terminologie de base en vigueur dans ce système.

Voici donc les étapes de votre travail :

1- Effectuer le parcours proposé par le Module 2
2- Passer au Module 3 :
   - ✓ parcourir les fiches
   - ✓ quand tout semble clair : faire l'exercice de la Fiche d'évaluation N°2 du Module 8.

Vous pouvez aussi commencer par la Fiche d'évaluation N°2 du Module 8. Conservez vos réponses et vous les comparerez à celles que vous donnerez après le travail avec les fiches de formation. Ensuite vous parcourez les étapes décrites ci-dessus. Vous pourrez alors mesurer vos progrès.

FICHE N°1
LES AVANTAGES DU LMD POUR LES APPRENANTS

QU'APPORTE LE LMD AUX APPRENANTS ?

A cause de la semestrialisation, de la capitalisation et de la présentation des offres de formation en parcours diversifiés le système LMD offre un certain nombre d'avantages aux apprenants.

- L'apprenant devient responsable de sa propre formation : avec l'aide d'un conseiller académique, il choisit le parcours qui lui convient.
- L'apprenant capitalise les UE, c'est-à-dire qu'il conserve les UE acquises, même après abandon de son parcours.
- L'apprenant ne s'enferme plus dans une discipline ou un département ; il peut même changer d'orientation au sein d'une famille de formations sans recommencer à zéro (parcours pluri et transdisciplinaire à l'intérieur de l'université).
- L'apprenant suit des formations qui correspondent à des parcours à objectifs professionnalisant.
- L'apprenant jouit d'une mobilité à travers les espaces universitaires dans le monde.

ET ENCORE ?

Voici douze réponses proposées aux diverses questions que peut se poser un apprenant sur le nouveau système qu'est le LMD.[4]

1. Pourquoi le LMD ?

La réforme LMD s'inscrit dans le cadre de la modernisation des offres de formations de l'enseignement supérieur en Afrique.
Elle vise à :

- assurer la réussite, et réduire autant que possible les échecs dans l'enseignement supérieur ;
- promouvoir un système lisible de diplômes universitaires comparables au niveau international ;
- favoriser la mobilité nationale et internationale des étudiants et des enseignants ;
- développer la professionnalisation des formations supérieures,
- renforcer l'apprentissage des compétences transversales, telles que la maîtrise des langues vivantes étrangères, notamment l'anglais et celle des outils informatiques ;
- permettre à l'étudiant de construire progressivement un parcours de formation personnalisé.

[4] *Ce texte est très largement inspiré d'un document élaboré par l'Université de Bamako (Mali)*

2. Comment un étudiant est-il évalué ?

Les modalités d'évaluation pour chaque UE sont définies par l'équipe pédagogique. Les épreuves peuvent être écrites, orales ou pratiques. L'évaluation peut porter sur les cours magistraux, les Travaux Dirigés, les Travaux Pratiques, les stages et sorties sur le terrain, les rapports et mémoires, la formation en ligne, et le travail personnel.

3. Quelle différence y a-t-il entre crédits et notes ?

Les crédits et les notes ne doivent pas être confondus. Les crédits expriment le volume de travail qui incombe à l'étudiant, tandis que les notes traduisent la qualité des résultats obtenus par l'étudiant. L'étudiant obtient les crédits d'une UE uniquement lorsqu'il satisfait aux modalités d'évaluation de cette UE, c'est-à-dire s'il obtient au moins 10/20 dans cette UE.

4. Comment les crédits sont-ils alloués ?

Les modalités d'allocation et de validation des crédits pour chaque UE sont fixées par les équipes pédagogiques.

5. Les crédits validés sont-ils transférables d'une offre de formation à une autre, ou d'une université à une autre ?

Les crédits validés pour chaque UE sont transférables, sous réserve d'acceptation par l'équipe pédagogique. Ce transfert permet de valider également des périodes d'études effectuées à l'étranger, ou vice-versa.

6. Qu'entend-on par compensation ?

On distingue

- la compensation intra-UE (c'est-à-dire à l'intérieur d'une même UE) : une note inférieure à la moyenne dans un élément d'une UE peut être compensée par une note supérieure à la moyenne dans un autre élément de l'UE de cette même UE.
- la compensation inter-UE (entre UE différentes) : une note inférieure à la moyenne dans une UE est compensée par la note d'une autre UE. Cette compensation se fait sous réserve d'acceptation par l'équipe pédagogique.

7. Un étudiant peut-il valider des crédits dans deux ou trois facultés différentes ?

Le système LMD favorise l'accès à des parcours pluridisciplinaires. Un étudiant peut donc prendre des UE en rapport avec son parcours, dans d'autres structures, sous réserve d'acceptation par l'équipe de formation chargée de son parcours.

8. Le redoublement est-il permis si l'étudiant n'obtient pas tous ses crédits à la fin d'un semestre ?

En principe, on ne parle pas de redoublement dans le système LMD. Si la Licence, par exemple correspond à 180 crédits, donc obtenus en six semestres, rien n'empêche de l'obtenir en sept ou huit semestres. C'est donc un avantage pour les étudiants salariés et tous ceux qui souhaitent reprendre leurs études après avoir travaillé, car les UE obtenues le sont « à vie » et sont transférables.

9. Pourquoi introduire les UE de Langues et de Technologies de l'Information et de Communication (TIC) dans tous les parcours ?

L'introduction de ces UE vise à faciliter la préparation de l'étudiant à la vie active. Ces UE favorisent une meilleure intégration professionnelle, et l'ouverture sur d'autres cultures et connaissances.

10. Le système LMD est-il en vigueur dans d'autres universités africaines ?

Le système LMD est calqué sur le système « Bachelor », « Master » et « PhD » des pays de tradition anglo-saxonne. Il est donc en vigueur dans les pays anglophones d'Afrique. Les universités francophones d'Afrique de l'ouest préparent leur entrée à travers le Réseau pour l'Excellence de l'Enseignement Supérieur en Afrique de l'Ouest (REESAO), ce qui facilitera la mobilité des étudiants dans l'espace UEMOA, et au-delà. Il en est de même des universités francophones du reste de l'Afrique.

11. En cas de mobilité de l'étudiant, quelle université délivre le diplôme ?

Dans le cas de transfert (quand l'étudiant quitte son université pour une autre université), c'est l'université d'accueil qui délivre alors le diplôme, accompagné d'un 'Supplément au diplôme' sur la base de la validation des acquis. Par contre, dans le cas de la validation des crédits de mobilité, c'est l'université d'origine qui délivre le diplôme à condition que l'étudiant y obtienne un pourcentage de crédits décidé par les équipes pédagogiques. L'étudiant prend seulement une inscription pédagogique dans l'université d'accueil.

12. Qu'entend-on par 'Supplément au diplôme' ?

Chaque diplôme délivré par l'Université est accompagné d'une annexe descriptive, appelée supplément au diplôme, qui précise, entre autres informations, les connaissances et les compétences acquises par l'étudiant pendant le parcours. Le supplément au diplôme permet de faciliter la reconnaissance académique et professionnelle des diplômes.

FICHE N°2
LES EXIGENCES DU LMD

QUEL PROFIL D'ETUDIANT ?

Lorsqu'on s'interroge sur les exigences du LMD pour les apprenants, la première question à se poser est celle du sujet apprenant tel qu'on se le représente dans le système LMD. Lorsqu'on examine l'organisation de la formation dans le LMD, on se rend facilement compte que ce que le LMD exige c'est :

- **un sujet qui aborde les études avec un projet professionnel** en grande partie élaboré, et donc la possibilité de se donner le parcours de formation qui le conduira à la réalisation de ce projet professionnel

- **un sujet à même de prendre des décisions** tout au long de son parcours de formation : choisir telle ou telle Unité d'Enseignement, compléter sa formation, se remettre à niveau, se réorienter, changer d'université ou même de pays, etc.

- **un sujet capable de tirer profit de toutes les ressources** mises à sa disposition pour se former le mieux possible : ressources humaines (enseignants et conseillers académiques), ressources documentaires (polycopiés, bibliothèques et bases de donnée en ligne), etc. gestion du temps

- **un sujet à même de persévérer** tout au long de ce parcours en gardant une vision claire et réaliste de l'issue de sa formation : l'insertion professionnelle dans les meilleures conditions possibles.

Bref un sujet autonome !

COMMENT ETUDIER EN LMD ?

Que vous soyez jeune bachelier, ancien étudiant, ou professionnel, vous n'avez sans doute pas le profil qui vient d'être décrit ; il vous faut donc acquérir les comportements qui vont vous transformer en étudiant adapté aux exigences du LMD. Pour cela nous vous proposons un chemin qui comporte trois axes : se connaître, s'informer, se préparer à prendre de multiples voies d'apprentissage.

Se connaître

En LMD, il faut avoir un projet professionnel dont sera issu le projet de formation que l'étudiant réalisera progressivement. La construction d'un tel projet se fait dans les dernières années de lycée au cours d'un processus d'orientation progressive dans des séries, options, etc. En l'absence de structures efficaces d'orientation, ou en complément de ce que ces

structures auront effectué, il appartient à l'étudiant de pouvoir exprimer au conseiller académique qu'il rencontrera à l'université ses aspirations, ses goûts, ses difficultés et atouts scolaires, etc. C'est à partir de tous ces éléments que le conseiller l'aidera à construire un projet de formation appuyé sur un projet professionnel cohérent et réaliste.

S'informer

Muni de ce projet de formation, l'étudiant ne doit pas se contenter des parcours proposés dans les départements, il doit chercher à personnaliser son parcours à travers le choix d'UE optionnelles et libres. Plus que dans le système traditionnel l'étudiant doit connaître les exigences de l'enseignement qu'il reçoit : dates importantes, contenus des UE, bibliographie à parcourir, système d'évaluation, etc. car ces informations, à prendre dans plusieurs départements, auprès de différents enseignants, sont différentes pour chaque étudiant. Il ne faudra plus se contenter de ce que *les autres* ont dit. L'étudiant doit aussi vérifier au fur et à mesure que sa formation avance que son projet professionnel est toujours adapté aux réalités du marché de l'emploi.

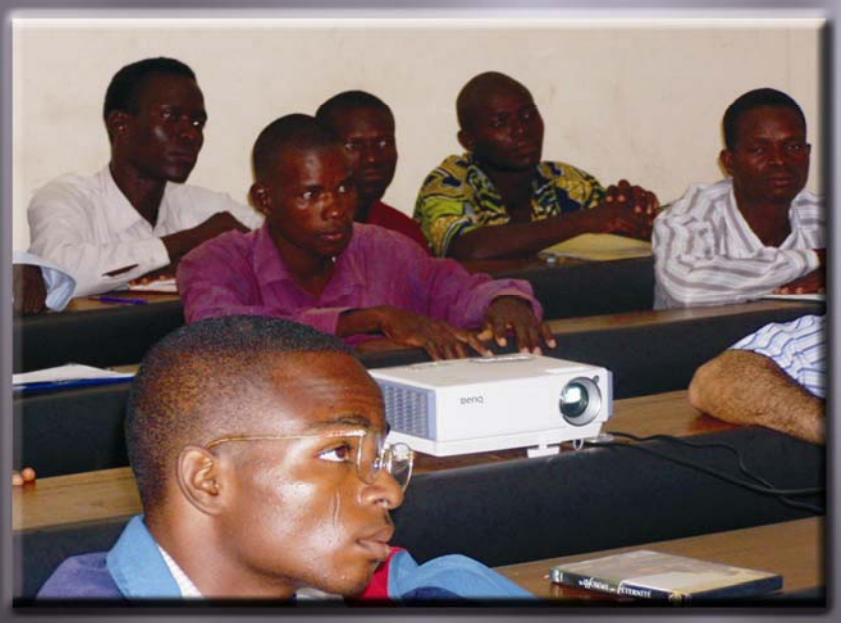
Se préparer à prendre de multiples voies d'apprentissage

Les semestres du LMD ont une durée limitée (environ une douzaine de semaines d'enseignement) : l'étudiant qui veut réussir n'a guère le temps de s'amuser; il faut commencer à travailler dès la première heure d'enseignement. En LMD, il faut apprendre à bien gérer son temps. Par ailleurs celui qui se contente des cours donnés par les enseignants aura des difficultés car on attend de lui qu'il sache exploiter les supports de cours (polycopies, cours en ligne) mais aussi toutes les ressources qui existent (bibliothèques, Internet, etc.). Il faudra donc acquérir des compétences dans le domaine du travail universitaire (gestion du temps, prise de notes, recherche documentaire) et en informatique.

Bref, en LMD l'étudiant est invité à se prendre en charge pour mener à bien son parcours de formation. Cela nécessite un changement de culture académique avec une grande importance accordée au travail personnel : l'apprenant n'attend plus tout de l'enseignant qui le guide simplement dans ses apprentissages, étant entendu que l'apprenant chemine avec le soutien et l'accompagnement d'un conseiller académique.

MODULE 4

ENSEIGNER AUTREMENT



LMD

SOMMAIRE

A QUI EST DESTINE CE MODULE ? 2

FICHE N°1 3
ELABORER L'OFFRE DE FORMATION 3

FICHE N° 2 7
ENSEIGNER EN LMD 7

FICHE N° 3 9
ACCOMPAGNER L'ETUDIANT 9

FICHE N°4 10
METTRE DES RESSOURCES A LA DISPOSITION DES APPRENANTS.. 10

A QUI EST DESTINE CE MODULE ?

Au personnel académique, c'est-à-dire aux enseignants mais aussi au personnel des centres documentaires et de ressources pédagogiques dont l'action vient en appui de l'enseignement. Si vous faites partie de ces deux catégories, sachez que, dans la mise en place du LMD, vous avez à jouer un double rôle :

- au moment de la conception ; vous aurez à élaborer les offres de formation qui vont permettre aux étudiants de se donner un parcours individualisé débouchant sur un projet professionnel (C'est pour cette raison que ce guide comporte un Module consacré à la professionnalisation, le Module 4 ter, qui vous est également destiné)

- au moment de la mise en œuvre : vous aurez à enseigner de façon à ce que les étudiants puissent répondre aux exigences du nouveau système (c'est l'objet de ce Module 4) et dans le cadre de cet enseignement vous aurez à évaluer les étudiants (à cause de l'importance de cet aspect un module lui est réservé, le Module 4bis, que vous aurez également à vous approprier)

QUELLES COMPETENCES ALLEZ-VOUS ACQUERIR ?

Si vous suivez bien le parcours proposé dans ce module vous serez à même

- d'élaborer des offres de formation répondant aux exigences du LMD
- d'aider les étudiants dans le choix et dans la poursuite d'un parcours de formation
- d'enseigner de manière à ce que les étudiants puissent se plier aux exigences du LMD

COMMENT OBTENIR CES COMPETENCES ?

Pour acquérir ces compétences nous vous proposons un parcours en quatre points développés sur chacune des quatre fiches suivantes**.** Une cinquième fiche vous permettra de consolider et d'évaluer vos compétences.

Ce parcours suppose cependant que vous ayez maîtrisé ce qu'est le système LMD. Pour cela, nous vous proposons de commencer par le Module 2. Puis, votre travail consistera à parcourir les fiches et, lorsque tout vous semblera clair, à passer au Module 8 (Fiche N°3) pour vous auto évaluer.

Vous pouvez aussi commencer par la Fiche d'évaluation N°3 du Module 8. Conservez vos réponses et vous les comparerez à celles que vous donnerez après le travail avec les fiches de formation. Ensuite vous parcourez les étapes décrites ci-dessus. Vous pourrez alors mesurer vos progrès.

FICHE N°1
ELABORER L'OFFRE DE FORMATION

QUE DEVEZ-VOUS CONNAÎTRE POUR ELABORER UNE OFFRE DE FORMATION ?

Avant de commencer l'élaboration de votre offre de formation, vous devez maîtriser un certain nombre de notions. Elles sont définies dans le Module 2, mais un rappel n'est pas inutile.

Parcours, profil et compétences

Dans le dispositif du LMD les formations sont conçues en parcours en fonction des compétences que la personne formée doit présenter à sa sortie de l'université. Ces compétences dépendent en fait des profils de formation puisqu'un profil de formation se définit comme l'ensemble des compétences que doit posséder la personne à former au départ et à la fin de la formation.

- Une compétence est *un ensemble intégré de savoirs, savoir-faire, savoir-être et savoir devenir qui permettent, face à une catégorie de situations, de s'adapter, de réaliser une tâche ou un projet, de résoudre un problème courant* ; elle correspond donc à un ensemble de capacités et d'aptitudes reliées entre elles dans un domaine donné.
- Une capacité correspond à *la possibilité déjà démontrée de produire un savoir, un savoir-faire, un savoir-être, c'est l'actualisation de l'aptitude.*

Semestrialisation, UE, crédits, prérequis

Une fois les profils de formation et les parcours définis, il faut les décliner en contenus qui seront découpés en UE, à enseigner par des semestres.

- Une UE constitue une subdivision autonome à l'intérieur d'un parcours : c'est un ensemble cohérent impliquant un ou plusieurs champs disciplinaires. Les UE sont acquises une à une mais on peut établir des liens entre certaines UE : si l'UE *ax* doit être obligatoirement validée par l'étudiant avant qu'il ne puisse s'inscrire à l'UE *bx,* cela signifie que l'UE *ax* constitue un prérequis pour l'UE *bx.*

- Le semestre est la durée périodique de la formation qui doit être définie dans chaque institution universitaire avant que ne démarre l'élaboration des offres de formation.

Les outils de présentation de l'offre de formation

Dans la perspective de l'autonomisation de l'étudiant, il est nécessaire de lui donner les outils qui lui permettront de choisir le parcours qui lui convient après avoir pris connaissance de ceux qui lui sont proposés. Il s'agit avant tout des plans d'études à partir desquels l'étudiant pourra se donner ce qu'il doit faire chaque semestre et pour chaque diplôme. Il s'agit également de sommaire de cours.

- ❖ Un plan de cours comprend toutes les informations concernant les parcours proposés, par exemple :
  - Conditions d'admission et d'inscription
  - UE fondamentales
  - UE transversales
    - Langues
    - Outils mathématiques et informatiques
    - Communication écrite et orale
  - UE d'approfondissement
  - UE optionnelles
  - UE complémentaires
  - UE libres
  - UE de remise à niveau (non créditées)*
  - Stage de fin de cycle, mémoire

**Il s'agit d'UE proposées aux étudiants qui ont des lacunes : la réussite à ces UE n'est pas assortie d'un gain en crédits mais facilite le travail ultérieur de l'étudiant et assure son maintien ou son admission au niveau concerné.*

- ❖ Le sommaire de cours présente chaque UE ; il comporte les informations suivantes :

  - Sigle, code et intitulé de l'UE
  - Public-cible
  - Nom de l'enseignant ou des enseignants qui le donnent
  - Objectifs spécifiques (correspondant aux capacités et compétences que l'apprenant obtiendra à la fin de cette UE)
  - Contenus
  - Modes et critères d'évaluation
  - Nombre de crédits
  - Organisation pratique
  - Bibliographie

Les caractéristiques d'une bonne offre de formation

Une bonne offre de formation comporte des

- parcours clairs et lisibles : tout apprenant doit pouvoir comprendre les objectifs et les composantes d'un parcours. D'une façon générale même, toute personne désireuse d'avoir des informations (parents, employeurs, adultes en cours d'emploi par exemple) doit pouvoir comprendre l'offre d'une institution universitaire. Dans le sens de la mobilité les parcours doivent également être lisibles pour d'autres institutions de formation dans le monde ;

- parcours diversifiés : ils permettent la prise en compte de la diversité des publics universitaires et l'orientation progressive de l'étudiant ; ils donnent également l'occasion d'acquérir des compétences transversales

- parcours professionnalisant : au fur et à mesure que les étudiants progressent, ils peuvent saisir les convergences qui existent entre les parcours de formation et leurs projets professionnels

- parcours réalistes : les parcours proposés tiennent compte du contexte universitaire (compétences existantes, conditions de travail) mais aussi du marché de l'emploi, tout en donnant aux étudiants les moyens de la mobilité dans un espace plus large que celui de leur propre pays.

COMMENT PASSER DES MATIERES AUX UE SEMESTRIELLES ?

Cette question est importante car les universités qui adoptent le système LMD avaient un système de formation sur la base duquel il faut édifier le LMD. La question est certainement moins importante pour des universités qui démarrent directement en LMD. Cependant elles aussi doivent élaborer des offres de formation adaptées.

La procédure à suivre est la suivante :

- **Choisir les enseignements fondamentaux**
  Ce sont ceux que tous les étudiants doivent suivre.
  Pour cela il faut partir des **profils de sortie** : quelles **compétences** l'étudiant possèdera-t-il en fin de formation ?
  et des profils d'entrée : pour adapter les enseignements aux publics de l'établissement

- **Les découper en séquences cohérentes**
  Ce sont des portions du contenu qui peuvent être enseignées comme un tout cohérent…
  en x semaines d'enseignement (x = durée du semestre) (Cours, TD, TP y compris le contrôle continu)

- **Déterminer les progressions**
  Cela signifie répondre aux questions :
  - par où commencer ?
  - quelles sont les unités qui constituent des pré requis pour d'autres ?
  - quelles sont les unités qui ne possèdent pas de pré requis ?

- **Choisir les enseignements réservés à certains étudiants (optionnels)**
- **Les découper en séquences cohérentes**
- **Déterminer les progressions**

ON OBTIENT AINSI LES UE FONDAMENTALES ET LES UE OPTIONNELLES

- **Choisir les enseignements à considérer comme des outils.**
- **Les découper en séquences cohérentes**

ON OBTIENT AINSI LES UE TRANSVERSALES

A partir de toutes les UE obtenues

- **Elaborer les contenus des semestres**
  - en commençant par les UE fondamentales
  - y ajouter les outils
  - continuer avec les éléments optionnels

- vérifier si les pré requis ont été proposés avant les UE qui en exigent
- ne pas oublier les UE libres

➢ **Vérifier si on ne dépasse pas le volume horaire alloué par semestre**

COMMENT CARACTERISER LES UE ?

- **Par un sigle**

L'UE est désignée par un sigle de trois lettres au minimum qui indique le(s) champ(s) disciplinaire(s) qu'elle couvre, par exemple BIO pour biologie.

- **Par un code**

Au sigle on ajoute un code chiffré qui désigne le niveau de cette UE, par exemple BIO 102, UE de biologie du premier semestre ;

- **Après un arbitrage effectué au niveau central**

Cet arbitrage est indispensable pour éviter les doublons, par exemple il faut un arbitrage pour savoir si c'est la biologie qui prend le sigle BIO ou si c'est la biochimie. L'arbitrage permet également de choisir un système clair pour les codes chiffrés.

FICHE N° 2
ENSEIGNER EN LMD

Il ne s'agit pas dans ce guide de formation de donner à celui qui se destine à l'enseignement, les éléments de formation nécessaire pour remplir sa tâche mais de préciser les nouvelles exigences que le passage au système LMD introduit dans le travail de l'enseignant. Ces nouvelles exigences se résument à trois :

- ✓ Il faut enseigner dans le cadre du semestre
- ✓ Il faut travailler dans le sens de l'autonomisation de l'apprenant
- ✓ Il faut se préoccuper de faire réussir les apprenants plutôt que dans la perspective de la sélection des meilleurs.*

**N.B. : Cela n'empêche pas que l'on puisse sélectionner des étudiants pour des parcours particuliers mais cela se fait sur la base des compétences acquises et non par élimination. Ce point sera repris dans le module sur l'évaluation.*

Comment gérer le temps ?

La ''semestrialisation'' impose des limites strictes de temps, les contenus sont prévus pour être transmis aux apprenants en 12 à 14 semaines, de façon à ce que les résultats soient communiqués à la fin du semestre. Si les offres de formation ont été bien réalisées, en particulier si les UE ont été découpées avec soin, cela ne pose pas de problème. Mais, l'enseignant doit tout de même gérer son temps de manière stricte dans la mesure où les rattrapages eux aussi doivent se faire dans le cadre du semestre.
Pour cela vous êtes invités à préparer encore plus soigneusement votre enseignement :

- ➢ planifier son enseignement : définir les objectifs spécifiques et prévoir les modalités d'évaluation avant de commencer l'enseignement ;
- ➢ prévoir pour chaque objectif spécifique le volume horaire à y consacrer en tenant compte des étudiants les plus lents ;
- ➢ ne pas vouloir tout donner soi-même ; se rappeler qu'en LMD, on compte beaucoup sur le travail personnel de l'étudiant ; le cours magistral dicté n'est pas la seule technique à employer.

Comment rendre l'étudiant autonome ?

Cette deuxième question est liée à la précédente dans la mesure où on compte sur le travail personnel de l'étudiant. Pour cela il est possible d'émettre les recommandations suivantes :

- ➢ prévoir des éléments bibliographiques pour tout enseignement
- ➢ confectionner des supports de cours (polycopiés, cours en ligne, etc.) qui permettront à l'apprenant de travailler seul
- ➢ accepter autant que possible par rapport au temps disponible les questions et débats
- ➢ prévoir et communiquer aux apprenants des horaires où on les accueille individuellement.

Comment donner à l'apprenant toutes les chances de réussite ?

Le passage au LMD a pour finalité d'améliorer le rendement des universités, l'enseignant enseigne donc de manière à ce que l'étudiant réussisse.

- Le premier facteur qui va dans ce sens est la transparence ; en effet, l'apprenant doit être informé des exigences qu'on aura à son égard, de façon à s'y préparer correctement ; des éléments tels que les plans et sommaires de cours vont dans ce sens.

- Le deuxième facteur est l'atmosphère qui règne dans la classe : il est reconnu que c'est le style de conduite démocratique qui permet le mieux aux étudiants d'atteindre les objectifs d'apprentissage dans un climat de cohésion du groupe.

- Le troisième facteur est l'esprit dans lequel se fait l'évaluation : il s'agit de valoriser les apprenants ; l'importance de ce facteur est telle qu'il sera repris dans le Module N° 4bis.

Finalement, peut-être ressentez-vous le besoin d'une formation sur l'un ou l'autre des points qui viennent d'être exposés ? N'hésitez pas à recourir au centre de ressources pédagogiques, ou au service de pédagogie universitaire de votre institution. Si ces structures n'existent pas, parlez-en aux responsables de votre institution.

FICHE N° 3
ACCOMPAGNER L'ETUDIANT

La mise en place du LMD doit avoir comme impact la modification de la structure de l'offre de formation, la rénovation des pratiques pédagogiques, la transformation des procédures d'apprentissage mais aussi l'amélioration de l'accueil et du suivi de l'étudiant. Ce dernier élément va se réaliser au niveau des structures telles que les services de scolarité ou d'orientation, mais l'enseignant aussi y participe. Il doit en effet :

- **faciliter l'orientation de l'étudiant**

  Lorsque l'apprenant aborde pour la première fois un cycle d'études l'enseignant doit être à même de lui présenter les parcours de formation de son institution d'attache en s'appuyant sur les caractéristiques de cet apprenant plutôt que sur la logique de conception des parcours.

- **assurer la cohérence pédagogique de son parcours**

  Tout au long de son cursus l'apprenant doit trouver auprès de l'enseignant les conseils lui permettant de persévérer mais aussi de compléter sa formation, de se réorienter en bâtissant avant tout sur ses acquis antérieurs.

- **favoriser la réussite de son projet de formation**

  L'enseignant doit favoriser la réussite des apprenants en modifiant sa façon d'enseigner et d'évaluer, mais aussi en individualisant autant que possible la formation ; dans ce sens, il doit pouvoir discuter avec l'apprenant de son projet de formation et lui offrir son appui pour la réussite de ce projet.

  En définitive, il s'agit pour l'enseignant de ne plus se contenter de donner des cours, d'animer des Travaux Dirigés ou Pratiques, mais de jouer aussi de temps à autres le rôle de conseiller académique.

Peut-être ressentez-vous le besoin d'une formation sur l'un ou l'autre des points qui viennent d'être exposés ? N'hésitez pas à recourir au centre de ressources pédagogiques, ou au service de pédagogie universitaire de votre institution. Si ces structures n'existent pas, parlez-en aux responsables de votre institution.

FICHE N°4
METTRE DES RESSOURCES A LA DISPOSITION DES APPRENANTS

En LMD, l'apprenant doit s'appuyer sur les ressources pédagogiques (bibliothèques, cyber et autres lieux d'auto-formation). Le personnel académique doit veiller à ce que ces ressources soient disponibles pour cet apprenant et utilisables par lui.
Pour cela ce personnel académique est appelé à :

- **Se former et s'informer**

Il est très important que tous les enseignants mais aussi les personnes responsables des ressources pédagogiques destinées aux étudiants, bibliothèques, cyber-centres, et autres lieux d'auto-formation, soient imprégnés de ce qu'est le LMD. Il s'agit de connaître ce système en général mais surtout d'être au courant de la déclinaison en cours dans l'institution universitaire dont elles font partie. Des sessions particulières de formation doivent être organisées à leur endroit.

- **Organiser les ressources en tenant compte des offres de formation et des exigences du LMD**

Après l'information et la formation de tout le personnel académique, celui-ci sera à même d'organiser les ressources pédagogiques de façon adaptées, c'est-à-dire :

- en tenant compte des parcours proposés ; il s'agit là de ressources documentaires, de bibliographies, de sites spécialisés, de cours en ligne venant en complément des enseignements donnés ;

- en tenant compte des exigences du LMD à l'égard des apprenants : ceux-ci doivent trouver des centres aménagés pour faciliter leurs recherches individuelles et leurs auto-formations et des horaires leur permettant de profiter vraiment des centres de ressources.

- **Proposer des formations transversales**

Pour bien profiter des centres de ressources mis à leur disposition, les étudiants doivent posséder des compétences qu'il sera souvent nécessaire de leur offrir dans des UE transversales qui seront conçues par les enseignants et les responsables de centres de ressources : informatique, traitement de textes, initiation à la recherche documentaire, formation aux méthodes de travail universitaire (prise de notes, lecture rapide, etc.).

MODULE 4 BIS

EVALUER AUTREMENT

LMD

SOMMAIRE

A QUI EST DESTINE CE MODULE ? 2

FICHE N°1 3
MENER UNE REFLEXION CRITIQUE SUR L'EVALUATION 3

FICHE N°2 4
CHOISIR UN SYSTEME D'EVALUATION ADAPTE 4

FICHE N° 3 6
EVALUER EN LMD 6

FICHE N° 3bis 10
EVALUER LES COMPETENCES(2) 10

FICHE N° 4 12
FAIRE FACE AUX PROBLEMES DU CONTEXTE 12

A QUI EST DESTINE CE MODULE ?

Aux enseignants, car avec la mise en œuvre du LMD, vous aurez à enseigner de façon à ce que les étudiants puissent répondre aux exigences du nouveau système (c'est l'objet du Module 4) et dans le cadre de cet enseignement vous aurez à évaluer les étudiants : à cause de l'importance de cet aspect, ce module n° 4bis lui est réservé.

QUELLES COMPETENCES ALLEZ-VOUS ACQUERIR ?

Si vous suivez bien le parcours proposé dans ce module vous serez à même

- de mener une réflexion critique sur les différents systèmes d'évaluation
- de concevoir un système d'évaluation qui répondent aux exigences du LMD
- de trouver des solutions originales tenant compte du contexte particulier de votre institution

COMMENT OBTENIR CES COMPETENCES ?

Pour acquérir ces compétences nous vous proposons un parcours en quatre points développés sur chacune des quatre fiches suivantes**.** Une cinquième fiche vous permettra de consolider et d'évaluer vos compétences.

Ce parcours suppose cependant que vous ayez maîtrisé ce qu'est le système LMD, pour cela nous vous proposons de commencer par le Module 2. Nous vous recommandons également de vous approprier le Module 4 car l'évaluation est étroitement liée à l'enseignement. Après cela, votre travail consistera à parcourir les fiches et lorsque tout vous semblera clair à passer au Module 8 (Fiche N°4) pour vous auto évaluer.

Vous pouvez aussi commencer par la Fiche d'évaluation N°4 du Module 8. Conservez vos réponses et vous les comparerez à celles que vous donnerez après le travail avec les fiches de formation. Ensuite vous parcourez les étapes décrites ci-dessus. Vous pourrez alors mesurer vos progrès.

FICHE N°1
MENER UNE REFLEXION CRITIQUE SUR L'EVALUATION

Plus que tout autre dispositif, un système d'évaluation cristallise les valeurs du système éducatif dans la mesure où il en constitue à la fois les règles du jeu dans ses aspects d'orientation et de régulation, et l'aboutissement dans son aspect de certification. Se prononcer sur un système d'évaluation c'est donc tout d'abord préciser les valeurs qui vont conditionner les processus d'apprentissage.

Evaluation d'orientation des apprentissages (en début d'année ou de cycle)	**Evaluation formative** (en cours d'année)	**Evaluation de certification** (essentiellement en fin d'année ou de cycle)
A quoi doit servir le système d'évaluation ? (sanctionner ? sélectionner ? valoriser ?)		
Quelle culture de l'évaluation souhaite-t-on promouvoir ? (culture de l'échec ? de la réussite ?)		
Quel effort est-on prêt à consentir pour les étudiants faibles ?		
Quelles valeurs veut-on défendre à travers le système d'évaluation ? (autonomie ? compétition ? responsabilité?)		
Quelles fonctions veut-on privilégier ? (orientation ? régulation ? certification ?)		

Extrait de ROGIERS X., *L'évaluation des compétences des élèves : enjeux et démarches*, Agence Intergouvernementale de la Francophonie, Lomé 2003

S'il veut maximiser les chances de réussite de l'étudiant et permettre au parcours de formation d'aboutir à un projet professionnel : voici les réponses aux questions précédentes.

Evaluation d'orientation des apprentissages (en début d'année ou de cycle)	**Evaluation formative** (en cours d'année)	**Evaluation de certification** (essentiellement en fin d'année ou de cycle)
A quoi doit servir le système d'évaluation ? **VALORISER**		
Quelle culture de l'évaluation souhaite-t-on promouvoir ? **CULTURE DE LA REUSSITE**		
Quel effort est-on prêt à consentir pour les étudiants faibles ? **LE MAXIMUM**		
Quelles valeurs veut-on défendre? **AUTONOMIE, RESPONSABILITE**		
Quelles fonctions veut-on privilégier ? **ORIENTATION, REGULATION, CERTIFICATION**		

L'enseignant qui veut évaluer autrement doit donc examiner le système existant à la lumière de ce qui vient d'être dit, et proposer un système répondant aux valeurs que la réforme LMD veut promouvoir.

FICHE N°2
CHOISIR UN SYSTEME D'EVALUATION ADAPTE

Evaluer consiste à porter un jugement sur la qualité des apprentissages réalisés par un étudiant, en vue de prendre une décision. La prise de décision constitue l'étape fondamentale du processus. En effet, c'est dans la décision que l'on peut retrouver la justification de l'évaluation, et c'est, par conséquent, cette étape qui permet de répondre à la question : Pourquoi un examen ?

Avant d'évaluer, il est donc essentiel de déterminer la nature des décisions à prendre ; de la nature des décisions à prendre dépendent non seulement **la qualité de l'outil d'évaluation**, mais aussi **la pertinence des types d'apprentissage choisis**. Enfin, c'est en fonction de la décision à prendre qu'on va décider de **la forme d'examen** et du **moment où ce dernier aura lieu**.

Pour ce qui est du moment de l'épreuve, on distingue généralement :

- **l'évaluation diagnostique** : elle a lieu au début de la séquence et permet de reconnaître les étudiants qui possèdent ou ne possèdent pas le pré requis. Elle conduit à la décision de les soumettre à un enseignement correspondant à leurs besoins.

- **l'évaluation formative** : elle s'inscrit dans le cadre d'un système de formation. Elle a lieu tout au long du processus d'enseignement et conduit à la décision de poursuivre la démarche ou de revenir sur des parties déjà vues.

- **L'évaluation sommative** : Elle a lieu à la fin de plusieurs séquences d'enseignement et conduit à la décision d'accorder ou non une promotion ou une reconnaissance d'études.
    - **L'évaluation critériée** : elle révèle chez l'étudiant son degré de maîtrise d'une ou de plusieurs habilités mesurées à l'aide de critères précis.
    - **L'évaluation normative** : elle met en relief, de façon quantitative, la manière dont les étudiants d'un groupe-classe se distinguent les uns des autres par rapport à un objet d'apprentissage donné.

L'évaluation formative est toujours critériée (on évalue tous les étudiants en fonction des mêmes critères).L'évaluation sommative quant à elle, est tantôt normative (on compare les étudiants les uns par rapport aux autres), tantôt critériée (on évalue tous les étudiants en fonction des mêmes critères).

Bref, le moment d'évaluation doit être choisi de telle sorte que les conditions favorisent le meilleur rendement possible chez les étudiants.

EN RESUME

	DANS QUEL BUT ?	QUOI ?	AVEC QUELS OUTILS ET SELON QUELLES PROCEDURES ?	A QUEL MOMENT ?	POUR QUEL TYPE DE DECISION ?
REPONSE 1	Vérifier les acquis préalables	Les connaissances et les habiletés requises pour s'inscrire à une unité de formation	Examens écrits - à correction subjective - à correction objective	Avant la séquence Test initial ·	Remédier aux lacunes Préparer enseignement. S'adapter aux besoins des étudiants (individus, groupe)
REPONSE 2	Améliorer l'apprentissage et l'enseignement	La maîtrise des objectifs d'une séquence d'enseignement	Travaux théoriques (dissertation, étude de cas, résumé critique etc)	· Au début de la séquence Test initial.	Apporter les correctifs appropriés
REPONSE 3	Vérifier le degré d'atteinte d'un objectif ou d'un ensemble d'objectifs	Un ensemble de tâches	Travaux pratiques (projet, séance de laboratoire, exposé, rapport de stage etc)	·· Durant la séquence, pour mesurer la progression Tests Intermédiaires	Promotion certification
REPONSE 4	Vérifier le degré d'atteinte d'un ensemble d'objectifs	La résolution de cas ou de problèmes	Exercice • Devoir • Exercices dirigés	··· A la fin, pour mesurer l'atteinte des objectifs Test final	Promotion certification

· **Evaluation diagnostique** ·· **Evaluation formative** ··· **Evaluation sommative**

Extrait de KOMLAN A., *Qu'est-ce qu'évaluer ?,* Document de travail, Evaluer autrement Séminaire du REESAO, Lomé, mars 2006.

FICHE N° 3
EVALUER EN LMD

"LE LMD PRESENTE-T-IL DES SPECIFICITES EN MATIERE D'EVALUATION ?"

- NON
  - parce qu'évaluer c'est toujours évaluer : l'évaluation est un processus inhérent à tout acte d'enseignement et de formation, quel que soit le système dans lequel se fait cette évaluation.

- OUI
  - à cause de la structuration de la formation en LMD (semestrialisation et capitalisation)
  - à cause des objectifs de la réforme LMD et principalement celui d'amener tout étudiant à concevoir et réussir son projet de formation
  - à cause des exigences du LMD (évaluation des compétences attendues définies à l'avance)

Évaluation, semestrialisation et capitalisation

Le système LMD vise à permettre à l'apprenant de se construire un parcours adapté à ses possibilités et à ses besoins ; pour ce faire il faut que les formations soient souples, c'est-à-dire constituées d'éléments que les apprenants pourraient combiner en parcours différenciés : des unités capitalisables. Au sein des parcours de formation, les unités sont définitivement acquises et capitalisables dès lors que l'étudiant y a obtenu la moyenne requise. L'étudiant peut donc se former en choisissant les contenus les plus adaptés à son profil et à ses objectifs, et dans le temps qui lui convient. Cela augmente considérablement ses chances de réussite.

Par ailleurs, pour que la souplesse des parcours de formation soit effective il faut que l'ensemble des cursus s'inscrive dans un cadre relativement homogène. Cela est rendu possible par la structuration de toutes les formations en trois cycles (L, M, D) et par la semestrialisation. Cette réponse institutionnelle permet en fait à l'apprenant de n'être pas bloqué dans un seul type de formation : toute l'offre de formation de l'université est à sa disposition pour se constituer son propre parcours.

A quoi cela correspond-il en matière d'évaluation ?

- à évaluer beaucoup : chaque unité doit être évaluée
- à évaluer rapidement : les résultats doivent être donnés pour chaque semestre.

Mais ce système permet-il à l'étudiant de maximiser ses chances de réussite ?

Faudrait-il prévoir un système où les résultats d'une unité auraient des répercussions sur les résultats d'une autre, les résultats d'un semestre sur ceux d'un autre ? C'est en ces termes que se pose la question des compensations. Question épineuse que chaque université ou réseau d'universités doit résoudre au moment d'adopter le LMD.

Evaluation des compétences

De tout ce qui précède, il ressort qu'en LMD, il est important d'évaluer les apprentissages en termes de savoirs et de savoir-faire, mais plus encore les compétences. En effet, la mesure des apprentissages est d'ordre quantitatif, elle cherche à vérifier la présence d'un nombre suffisant de capacités alors que la mesure des compétences est d'ordre qualitatif, elle cherche à apprécier la conduite en situation-problème.

Or dans le dispositif pédagogique du LMD les formations sont conçues en parcours que l'on peut définir comme le chemin choisi par l'étudiant pour réaliser son projet de formation et son projet professionnel grâce à l'ensemble des UE qui lui sont proposées dans les différents domaines de formation.
Dans cette perspective, l'évaluation balise le parcours de l'étudiant ; cela permet, d'abord à lui-même et aux enseignants, ensuite à l'institution universitaire, de décider si cet étudiant peut

- entreprendre un parcours
- se réorienter
- compléter sa formation
- valider l'unité, le semestre
- obtenir une certification, et…

Mais en fin de compte, l'évaluation donne les éléments nécessaires pour garantir la valeur professionnelle de l'étudiant en fin de parcours : elle doit donc vérifier tout le long du parcours s'il présente les capacités, et mieux que cela, les ensembles de capacités correspondant à son projet professionnel. L'évaluation en LMD est donc axée sur les compétences.

Rappel

- Une compétence est un ensemble intégré de savoirs, savoir-faire, savoir-être et savoir devenir qui permettent, face à une catégorie de situations, de s'adapter, de réaliser une tâche ou un projet, de résoudre un problème courant ; elle correspond donc à un ensemble de capacités et d'aptitudes reliées entre elles dans un domaine donné.
- Une capacité correspond à la possibilité déjà démontrée de produire un savoir, un savoir-faire, un savoir-être, c'est l'actualisation de l'aptitude.

Comment élaborer une épreuve d'évaluation des compétences ?

➢ Choisir ce qui doit être évalué

Tout ce qui a fait l'objet d'évaluations antérieures, l'évaluation des connaissances ou l'évaluation des habiletés ne devrait pas faire partie de l'épreuve synthèse. Il faut voir

les capacités comme des outils permettant la compétence. Dès lors, elles ne peuvent faire l'objet de l'évaluation de la compétence elle-même. Le but de l'épreuve étant de savoir si les étudiants peuvent utiliser efficacement ce qu'ils ont appris pour réussir une tâche, l'évaluation des apprentissages eux-mêmes devrait être exclue de l'évaluation des compétences.

➢ Déterminer le niveau de compétence attendu

La première étape d'élaboration d'une évaluation des compétences consiste à établir pour chacune le niveau attendu. La description des conduites représentatives de chacun des niveaux observables permet d'établir le niveau visé par le programme d'études.

➢ Choisir des indices d'atteinte de la compétence visée grâce à des indicateurs de performance

➢ Décrire des tâches révélatrices de la compétence

Les indicateurs inspirent ensuite des tâches au cours desquelles il sera possible d'observer leur présence ou leur absence.
Comme dans toutes situations authentiques, les tâches doivent être riches de détails relatifs aux contextes. Un contexte est riche s'il peut supporter des approches, des styles ou des solutions diversifiés. Il doit favoriser le jugement et les choix. Le contexte doit donner l'impression de « réalité » quant au défi posé, de façon à ce que les éléments qui s'y présentent ne soient pas perçus comme des facteurs externes à la tâche.
Il doit s'agir surtout d'une tâche significative pour l'étudiant. En effet, une tâche peut être stimulante sans être immédiatement utile. Ainsi, des intrigues, des débats, des procès, des jeux de rôles peuvent parfois présenter des défis qui permettent d'évaluer les compétences attendues. Les concepteurs d'épreuves doivent donc associer leur souci d'efficacité avec le besoin de placer l'étudiant en situation significative et stimulante.

Décrire des tâches révélatrices de la compétence correspond donc à

= Identifier de véritables défis : des tâches réelles, stimulantes et représentatives

- Quel type de défi les connaissances acquises et les habiletés développées permettent de relever ?
- Dans quelles tâches proposées par le marché du travail ou des études universitaires ces défis se retrouvent-ils ?

= Evaluer si la tâche correspond bien à une compétence

La compétence est nécessairement associée au jugement, à la décision, au choix. On ne peut donc vérifier sa présence par des éléments isolés ou par des automatismes résultant d'un entraînement dans un contexte déterminé. Dans l'évaluation des compétences, les étudiants doivent démontrer qu'ils sont capables d'une action réfléchie en fonction d'une intention et non qu'ils savent telle ou telle chose. Les items isolés, les questionnaires sur diverses questions, sont donc inappropriés.

L'évaluation doit permettre de se demander non pas « Que doit-on savoir ? » mais bien « Qu'est-ce que faire des mathématiques, de l'histoire, des sciences, de l'art, des langues, dans tel contexte réel ? ». Elle doit déterminer des projets que des professionnels, des clients, des citoyens rencontrent dans leur vie réelle.

= Constituer une banque de situations réelles

- Classer en ordre de difficulté croissante les situations où les tâches attendues se présentent.
- Identifier les situations correspondant au niveau de compétence attendu des finissants.
- Choisir les situations les plus propices à l'évaluation.

➢ Etablir les critères de performance

Pour chacune des tâches, on se donne des critères qui permettent d'établir la performance attendue dans le cadre de l'exercice de la compétence.

FICHE N° 3bis
EVALUER LES COMPETENCES **(2)**

UN EXEMPLE, RESUME DU PROCESSUS

EVALUATION DE LA COMPETENCE DE RECHERCHE

INDICATEURS				
1. Connaissance du domaine (compréhension de la théorie)	2. Elaboration d'une problématique	3. Développement d'un cadre de recherche	4. Application de la démarche	5. Diffusion des résultats
TÂCHES				
Paraphraser la théorie	Développer un thème de recherche	Décrire la recherche a) Choisir les structures et les processus à analyser b) Décrire les étapes de l'analyse c) Identifier des critères d'évaluation	Faire la recherche a) Appliquer la démarche b) Structurer les données c) Tirer des conclusions	Produire un rapport écrit
CRITERES DE PERFORMANCE				
• Utilisation correcte de la terminologie • Intégration appropriée des concepts dans une syntaxe personnelle • Référence juste à des théories et à des auteurs • Comparaison équitable de divers points de vue	• Description claire d'une problématique • Enoncé explicite du but de la recherche • Déduction juste du besoin de recherche dans le cadre de la théorie de référence	• Description suffisante du cadre d'analyse • Expression claire des buts de chaque phase de l'analyse • Choix pertinent de critères d'évaluation des résultats	• Organisation logique des résultats de recherche	• Expression claire du raisonnement • Enoncé de conclusion relié au but et aux données de la recherche
GRILLE D'EVALUATION				
MAITRISE	**MAITRISE**	**MAITRISE**	**MAITRISE**	**MAITRISE**
• Usage de la terminologie complète • Respect des théories dans la paraphrase • Distinction claire entre les divers points de vue théorique • Respect du thème traité dans le choix des éléments théoriques	• Identification de thèmes de recherche pertinents • Choix approprié des structures ou processus problématiques • Description claire de la problématique	• Etablissement de liens fonctionnels entre les composantes de la recherche • Identification précise des résultats recherchés • Dérivation de critères d'évaluation pertinents par rapport au cadre théorique	• Suite logique des étapes	• Présentation cohérente des résultats • Conclusion en lien avec la démarche

HABILETE PARTIELLE	HABILETE PARTIELLE	HABILETE PARTIELLE	HABILETE PARTIELLE	HABILETE PARTIELLE
• Omission d'éléments pertinents • Reformulation appauvrissante de la théorie • Confusion entre des points de vue différents mais proches • Respect du thème mais manque de fils conducteurs	• Manque de compréhension des liens fonctionnels entre les éléments retenus • Liste des structures ou processus à étudier mais absence de liens avec la problématique • Choix de problématiques secondaires	• Proposition d'un cadre d'analyse incomplet • Manque de liens entre les opérations et les buts recherchés • Enoncé de critères généraux sans lien direct avec la recherche	• Etablissement de certains liens	• Introduction de composants non pertinents • Perte de vue des buts de la recherche
HABILETE DEFICIENTE	**HABILETE DEFICIENTE**	**HABILETE DEFICIENTE**	**HABILETE DEFICIENTE**	**HABILETE DEFICIENTE**
• Déviation du thème • Rappel de mémoire et non paraphrase • Calque directe de textes • Usage inapproprié de la terminologie • Confusion entre théories	• Manque de compréhension des enjeux • Choix arbitraire des objets de recherche • Proposition de recherche où les résultats sont déjà connus	• Cadre de recherche flou • Manque de liens entre les opérations et la finalité • Absence de critères valides	• Absence de liens	• Organisation incohérente de la recherche par rapport au cadre prévu • Conclusion impertinente

Extrait de ROGIERS X., *L'évaluation des compétences des élèves : enjeux et démarches,*
Agence Intergouvernementale de la Francophonie, Lomé 2003

FICHE N° 4
FAIRE FACE AUX PROBLEMES DU CONTEXTE

Dans le système LMD l'étudiant est évalué à chaque semestre :

- les responsables pédagogiques doivent organiser les examens et donner les résultats en un nombre fixe de semaines

- l'étudiant est évalué dans chaque UE puisqu'il doit capitaliser les UE une à une dans le parcours qu'il a choisi

Cela implique deux difficultés, celle du nombre d'évaluations à organiser et celle du temps à consacrer à ces évaluations.

COMMENT EVALUER TOUS LES APPRENTISSAGES ?

Il s'agit à chaque semestre d' :

- évaluer des UE différentes dans leur contenu

- évaluer plusieurs capacités et compétences à l'intérieur de chaque UE (notions à mémoriser, savoirs à appliquer, synthèses à opérer, arguments à développer, savoir-faire à mettre en œuvre, etc.)

Il faut donc évaluer beaucoup : comment y arriver ? Il est évident qu'on ne peut pas résoudre ce problème en prévoyant une « dissertation » pour chaque capacité à évaluer : s'impose donc la nécessité de varier

- les formes
- les moments

} de l'évaluation

Pour cela revoyez le tableau de la Fiche N° 1.

COMMENT GERER LE TEMPS DISPONIBLE ?

La première solution consiste à ne pas rejeter l'évaluation de toutes les capacités à la fin du semestre : si on met donc en place un système qui prévoit des épreuves en cours de semestre, on commence à résoudre la question de la gestion du temps alloué aux évaluations de fin de semestre.

Mais en fin de semestre, comment rédiger les questions de façon à ne pas évaluer seulement la rapidité d'exécution des étudiants ? Bref, quelles questions poser pour gagner du temps sans nuire à la qualité de l'évaluation ?
Faut-il choisir des QCM (Questions à choix multiples) ou des questions à développement ?

La réponse à cette question dépend des objectifs visés par l'évaluation. Aussi, la meilleure solution semble-t-elle de profiter des avantages de chacune des formes de questions et de les utiliser lorsque le contexte est adapté :

- les QCM
  - conviennent mieux pour vérifier les connaissances et la compréhension
  - exigent moins de temps de correction
  - permettent de couvrir une plus grande étendue de matière
  - permettent d'évaluer de grands effectifs d'étudiants

- les questions à développement
  - permettent de vérifier des capacités telles que l'application, l'analyse, la synthèse, l'évaluation.
  - exigent un temps de correction plus long

MODULE 4 TER

PROFESSIONNALISER

LMD

SOMMAIRE

A QUI EST DESTINE CE MODULE ? 2

FICHE N°1 3
QU'EST-CE QUE PROFESSIONNALISER ? 3

FICHE N°2 6
METTRE EN PLACE DES PARCOURS PROFESSIONNALISANTS 6

FICHE N°3 8
ACCOMPAGNER LES ETUDIANTS DANS LEUR PROJET PROFESSIONNEL 8

A QUI EST DESTINE CE MODULE ?

Aux enseignants, car

- au moment de la conception ; vous aurez à élaborer les offres de formation permettant aux étudiants de se donner un parcours individualisé débouchant sur un projet professionnel

- au moment de la mise en œuvre : vous aurez à enseigner de façon à ce que les étudiants soient préparés à affronter le monde du travail à leur sortie du système universitaire.

QUELLES COMPETENCES ALLEZ-VOUS ACQUERIR ?

Si vous suivez bien les parcours proposés dans ce module vous serez à même

- de mener une réflexion critique sur la question de la professionnalisation
- de concevoir un système de formation prenant en compte la problématique de la professionnalisation
- d'enseigner en tenant compte des objectifs de professionnalisation

COMMENT OBTENIR CES COMPETENCES ?

Pour acquérir ces compétences nous vous proposons un parcours en trois points développés sur chacune des trois fiches suivantes**.** Une quatrième fiche vous permettra de consolider et d'évaluer vos compétences.

Ce parcours suppose cependant que vous ayez maîtrisé ce qu'est le système LMD, pour cela nous vous proposons de commencer par le Module 2. Nous vous recommandons également de vous approprier le Module 4 car la question de la professionnalisation s'insère dans la problématique générale des exigences de l'enseignement dans le système LMD. Après cela, votre travail consistera à parcourir les fiches et lorsque tout vous semblera clair à passer au Module 8 (Fiche N°5) pour vous auto évaluer.

> Vous pouvez aussi commencer par la Fiche d'évaluation N°5 du Module 8. Conservez vos réponses et vous les comparerez à celles que vous donnerez après le travail avec les fiches de formation. Ensuite vous parcourez les étapes décrites ci-dessus. Vous pourrez alors mesurer vos progrès.

FICHE N°1
QU'EST-CE QUE PROFESSIONNALISER ?

La professionnalisation a signifié la plupart du temps, la mise en place de filières professionnelles. C'est généralement ce qui s'est fait à travers la création d'Instituts Universitaires de Technologie, sur le modèle français, ou de Collèges Polytechniques, sur le modèle anglo-saxon : il s'agit d'ordinaire de filières courtes de deux ou trois années de formation, où les étudiants sont en principe formés pour entrer directement dans la vie active. On a aussi nommé professionnalisation les actions tendant à insérer dans les formations classiques des modules de préparation à l'entrée dans la vie active. Contrairement aux espoirs, il a vite fallu déchanter, les étudiants munis des diplômes professionnels, vont eux aussi au chômage, et, pour les plus jeunes, reviennent s'inscrire à l'université dans des filières longues ; quant à ceux issus de ces dernières filières, le chômage continue à les frapper qu'ils aient suivi ou non les modules professionnalisant. Pourquoi ? Il semble qu'il faille poser autrement la question de la professionnalisation. En effet, l'étudiant qui a le plus de chance face aux exigences de l'emploi, qui a des qualités d'employabilité, ce n'est pas celui qui présente seulement des compétences professionnelles dans tel ou tel domaine, mais celui qui possède la capacité de s'orienter dans un vaste marché, de se mettre en valeur, de compléter sa formation initiale en fonction de ce qu'il découvre de l'espace où il vit.

On peut alors affirmer que professionnaliser correspond à un esprit ; ce qui fait que les filières porteuses à mettre en place à l'université correspondent à la nécessité d'axer toute formation sur les projets professionnels des apprenants par la définition:

- des objectifs et des activités d'apprentissage en termes de compétences ;
- des contenus de la formation en fonction du marché de l'emploi mais aussi en lien étroit avec l'auto-création d'emploi
- d'un schéma de formation prenant en compte la logique des projets tutorés, l'alternance entreprise-université, l'évaluation des stages en crédits capitalisables, bref la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle à l'université même, etc. .

Cela signifie aussi que la professionnalisation est une tentative pour répondre aux différents profils d'apprenants accueillis dans les universités africaines :

- des étudiants de 17, 18 ans qui ont besoin de formations ouvrant la voie à un large éventail de compléments qui feraient d'eux des professionnels de haut niveau,
- des étudiants plus âgés qui préfèrent des filières courtes
- des professionnels qui ont besoin de compléments de formation, etc.

Ainsi pour déterminer les filières porteuses, il faut laisser tomber un certain nombre d'oppositions classiques : professionnel/général, filière longues/filières courtes et même, parcours professionnels /parcours recherche pour diversifier les parcours en tenant compte des publics à former et non des structurations existantes.

En définitive, la réflexion sur la professionnalisation conduit à ne pas exiger de l'université qu'elle se contente d'une simple adaptation au marché de l'emploi mais qu'elle adopte une vision prospective lui permettant de proposer aux étudiants des parcours inédits.

Mais cela résoudra-t-il le problème du chômage ? Il nous faut donc revenir au concept d'adéquation formation-emploi. A ce sujet il est d'abord important de faire une première remarque : comme l'affirme GIOVANNINI (2001),

> *« En plaçant au centre de ses objectifs la rationalisation des systèmes d'éducation et de formation (c'est-à-dire la recherche d'une liaison plus optimale entre systèmes d'éducation et de formation et marché du travail), l'Union Européenne, part donc du postulat que le déficit de qualifications et le manque d'adaptation entre offre et demande de qualifications professionnelles constituent l'une des causes essentielles du chômage. Selon certains auteurs, ce raisonnement est le fruit d'un syllogisme simple : comme les jeunes non ou peu qualifiés sont le plus souvent chômeurs, il faut qualifier tous les élèves afin de réduire le chômage. Or il ne s'agit là que d'une vérité partielle car le problème du chômage est avant tout un problème économique dû à la pénurie ou à l'absence chronique d'emplois. De même, on ne peut occulter l'effet des pratiques de recrutement des entreprises ainsi que d'autres paramètres socio-économiques individuels et macro-économiques. En d'autres termes, une jeunesse parfaitement qualifiée n'entraînerait pas la disparition du chômage. »*

Cette observation est très largement valable pour les pays africains. Là aussi, si l'on peut déplorer le fait que beaucoup de diplômés formés à grands frais au niveau supérieur se retrouvent au chômage parfois pour plusieurs années, leur situation s'inscrit cependant dans un problème économique plus vaste que la question de l'adéquation de la formation à l'emploi. Ainsi dans une étude faite au Mali, l'auteur affirme à propos du chômage qu'il

> *« touche beaucoup plus les diplômés et les personnes instruites que les personnes non diplômées moins instruites ou non instruites : au niveau national, le taux de chômage des personnes ayant le CAP et le BT atteint 18% ; celui des détenteurs de la licence, de la maîtrise et plus, atteint 19,4%. Par contre le taux de chômage des personnes sans instruction est de 7,5%. On constate que plus on est instruit plus on a du mal à trouver un emploi. Il est donc paradoxal de constater que plus on est qualifié plus on a du mal à trouver un emploi. Cette situation laisse entrevoir des distorsions sur le marché du travail et pose l'épineux problème de l'ajustement de la formation à l'emploi* » (KEITA, 2006).

Or l'examen du tableau N° 1, extrait de la même étude, montre que les diplômés d'enseignement supérieur constituent moins de 4% des chômeurs du pays qui sont en grande partie des personnes non scolarisées.

Par conséquent, on peut affirmer avec ALALUF (2001) que « *si le diplôme ne conduit pas toujours à l'emploi, il demeure cependant une protection importante face au chômage et surtout aux processus d'exclusion sociale à l'œuvre en période de crise* ».

Une fois cette remarque faite, il convient cependant de reposer la question de l'adéquation de la formation à l'emploi. Qu'est-ce que cela peut signifier en Afrique ? Pendant longtemps on a cru qu'il fallait en priorité former pour le développement conçu comme industrialisation et croissance économique : l'accent a donc été mis sur les formations d'ingénieurs, d'agronomes, de scientifiques, d'économistes, etc. Non seulement, le développement se fait toujours attendre mais les spécialistes du développement formés sont au chômage. Ne serait-il pas temps que l'université se rende compte que ce n'est peut-être pas d'abord des « techniciens » qu'il faut pour faire démarrer le développement mais peut-être un autre profil de professionnels ?

Texte extrait de QUASHIE A. Maryse, Pour une nouvelle identité de l'université en Afrique, *Revue du CAMES,* Nouvelle Série B, Vol. 007 N° 2, 2ème semestre 2006, pp 171-172

BIBLIOGRAPHIE

ALALUF M., Diplômes et emplois, in, ALLARD Julie, HAARSCHER Guy, PUIG de la BELLACASA (dir.), *L'université en questions. Marché des savoirs, nouvelle agora, tour d'ivoire ?,* Bruxelles, Editions LABOR, 2001

ALLARD J. , Pour une philosophie du politique à l'université, ALLARD Julie, HAARSCHER Guy, PUIG de la BELLACASA (dir.), *L'université en questions. Marché des savoirs, nouvelle agora, tour d'ivoire ?,* Bruxelles, Editions LABOR, 2001

GIOVANNINI N. , Crise sociale et fonctionnalisation de l'éducation, in, ALLARD Julie, HAARSCHER Guy, PUIG de la BELLACASA (dir.), *L'université en questions. Marché des savoirs, nouvelle agora, tour d'ivoire ?,* Bruxelles, Editions LABOR, 2001

JOURNET N., Université : les troubles du métier, *Sciences Humaines*, N° 165, Novembre 2005, p. 14

KEITA M. K., *Note sur l'insertion des diplômes des formations supérieures : la distorsion entre les formations et les potentialités d'emploi,* Communication présentée au colloque « Professionnaliser » (Réseau pour l'Excellence de l'Enseignement Supérieur en Afrique), Bamako, juin 2006

MORIN E., MOTTA R., CIURANA E-R, *Eduquer pour l'ère planétaire*, Paris, Editions Balland 2003

QUASHIE A.M., L'Université du Togo, *La Documentation Française,* octobre-décembre 1994, pp. 162-172

THILL G., L'université face au défi du développement durable, in, ALLARD Julie, HAARSCHER Guy, PUIG de la BELLACASA (dir.), *L'université en questions. Marché des savoirs, nouvelle agora, tour d'ivoire ?,* Bruxelles, Editions LABOR, 2001

FICHE N°2
METTRE EN PLACE DES PARCOURS PROFESSIONNALISANTS

A partir de la réflexion que comporte la Fiche N°1, on peut conclure que professionnaliser ce n'est pas seulement ajouter à une formation des possibilités d'expériences dans le milieu professionnel ; la préoccupation de professionnaliser doit traverser toutes les formations.

COMMENT ?

❖ définir les objectifs et les activités en termes de compétences

Il est évident que si les objectifs et les activités d'apprentissage sont définis en termes de compétences, toutes les situations d'enseignement-apprentissage seront en lien avec les situations professionnelles que les apprenants auront à rencontrer plus tard. De plus les étudiants pourront toujours mettre les activités d'apprentissage en relation avec leur projet professionnel.
A terme enseignants et apprenants auront toujours à l'esprit la situation professionnelle finale, quel que soit le parcours de formation.

❖ choisir les contenus de la formation en fonction du marché de l'emploi et en lien avec l'auto-création d'emploi

Lors de la conception de l'offre de formation, il est très important de tenir compte des réalités du marché de l'emploi. La validation de cette offre ne devrait en toute logique se faire qu'après analyse des besoins de formation ; il sera d'ailleurs souvent nécessaire d'initier de telles études au cours de la mise en place des parcours. Il est clair qu'une analyse de besoins se fait en collaboration avec le monde des entreprises et des industries et avec les employeurs potentiels.

Deux remarques importantes :

- le marché de l'emploi ne doit pas se limiter à un seul pays mais à tout l'espace où se déploie le système de formation : en effet, les possibilités de mobilité ne concernent pas seulement la formation mais aussi l'insertion professionnelle

- il est important également de viser l'auto-création d'emploi car l'étudiant ne devra pas attendre d'être employé à la sortie de l'université, il lui faudra faire preuve de créativité. Toutes les activités développant cette capacité en lien avec les compétences visées par les différents parcours concourent à cela.

❖ mettre en place un schéma de formation prenant en compte la logique de la professionnalisation

Si l'on veut professionnaliser la formation on ne peut pas se contenter de contenus conventionnels transmis à travers des cours magistraux ; on a certes besoin d'enseignements de ce genre mais il faudra aussi y ajouter des formes d'enseignement plus à même de favoriser les compétences à utiliser en milieu professionnel, il s'agit des simulations, des projets tutorés, etc.

Les formations privilégiant l'alternance entreprise-université sont également à encourager : visites d'entreprises et stages de diverses natures. Dans ce cadre-là on peut être amené à introduire dans les parcours des UE de connaissance des milieux professionnels, des UE de préparation de projets professionnels et aussi des UE apprenant aux étudiants à rechercher un emploi, à se préparer à un entretien d'embauche, etc. Pour cela les professionnels peuvent être associés à divers niveaux de la formation.

Enfin il convient de faire de l'université elle-même un lieu propice à l'acquisition d'une expérience professionnelle, en laissant par exemple les associations et mutuelles d'étudiants gérer certains aspects de la vie universitaire, loisirs, centres de reprographies, espaces de restauration, etc., mais aussi en recrutant des étudiants comme moniteurs ou tuteurs.

L'existence d'une structure permettant une certaine visibilité du monde professionnel sur les campus peut aussi compléter ces propositions, par exemple, un bureau des entreprises fournissant des informations sur les entreprises et leurs offres d'emploi.

Pour prendre en charge toute cette politique il sera certainement nécessaire de créer des comités de perfectionnement composés d'équipes d'universitaires et de représentants du monde du travail et des opérateurs économiques.

FICHE N°3
ACCOMPAGNER LES ETUDIANTS DANS LEUR PROJET PROFESSIONNEL

Pour réussir dans le système LMD, l'étudiant doit aborder la formation avec un projet professionnel. Or bien souvent au début des études ce projet professionnel n'est pas complètement élaboré par l'étudiant. Il convient donc de l'accompagner dans ce processus. Et cela doit se faire tout au long de son cursus.

➢ Accueil et information des étudiants entrants

Au moment où l'étudiant entre à l'université, il doit être pris en charge par des conseillers académiques qui l'aideront à clarifier son projet professionnel de manière à se donner un projet de formation adapté tant à ses besoins et aptitudes qu'aux réalités du contexte.
Cette charge est assurée en partie par les enseignants mais aussi par les cellules d'information qui se situent au niveau central, par exemple dans un Service de la Scolarité mais aussi dans les établissements de formation (Facultés, UFR, …)

Pour ce travail de toute première information, le site WEB de l'université peut être d'un très précieux concours, s'il est bien conçu et régulièrement mis à jour.

➢ Services d'orientation et de réorientation

L'étudiant doit ajuster son parcours tant qu'il est en formation ; il doit, en effet, s'assurer de l'adéquation de son projet de formation avec le projet professionnel, lui aussi, est en constante révision. Il est aidé dans ce processus par les services d'orientation et de réorientation qui peuvent être centraux et/ou décentralisés.

Les conseillers qui travaillent dans ces services jouent un rôle particulièrement important auprès des étudiants en difficulté ou en échec, car il est nécessaire de les aider à trouver passerelles et compléments de formation, leur permettant d'aller au bout d'un parcours de formation et donc de continuer à construire un projet professionnel malgré l'échec partiel.

➢ Services d'aide à l'insertion professionnelle

Malgré la mise au point de parcours professionnalisant, il demeure obligatoire d'aider les étudiants à réussir leur insertion professionnelle : on a alors recours à des services aidant les étudiants dans leur recherche d'emploi, dans leurs premières expériences professionnelles, etc. cela peut être pris en charge par des services spécialisés mais aussi par d'autres structures telles que les associations d'anciens étudiants.

MODULE 5

GERER AUTREMENT

LMD

SOMMAIRE

A QUI EST DESTINE CE MODULE ? 2

FICHE N°1 3
LES DIFFERENTS ASPECTS DE LA GESTION 3

FICHE N°2 4
LE ROLE DES DIFFERENTES CATEGORIES DE PERSONNEL 4

FICHE N°2 bis 7
Exemple d'aménagement horaire 7

FICHE N°3 8
GERER AUTREMENT 8

A QUI EST DESTINE CE MODULE ?

A toutes les personnes qui ont en charge la gestion du système de formation à divers niveaux :

- au niveau central : responsables administratifs au rectorat, à la présidence ou à la direction de l'enseignement supérieur, responsables et agents de services spécialisés tels que ceux de la scolarité, celui de la gestion du domaine universitaire, de la gestion des ressources humaines, etc.

- au niveau des établissements : doyens et directeurs, chefs de départements, responsables de filières et de parcours, secrétaires de départements, filières et parcours.

QUELLES COMPETENCES ALLEZ-VOUS ACQUERIR ?

Si vous suivez bien les parcours proposé dans ce module vous serez à même

- de décrire les différents éléments entrant dans la gestion du système de formation en LMD
- de décrire le rôle spécifique de la structure à laquelle vous appartenez dans la mise en place et la gestion du LMD.

COMMENT OBTENIR CES COMPETENCES ?

Pour acquérir ces compétences nous vous proposons un parcours en deux points développés sur chacune des deux fiches suivantes**.** Une troisième fiche est destinée aux autorités universitaires qui pilotent toute la gestion. Enfin une quatrième fiche vous permettra de consolider et d'évaluer vos compétences.

Ce parcours suppose cependant que vous ayez maîtrisé ce qu'est le système LMD, pour cela nous vous proposons de commencer par le Module 2. Après cela, votre travail consistera à parcourir les fiches et lorsque tout vous semblera clair à passer au Module 8 (Fiche N°6) pour vous auto évaluer.

Vous pouvez aussi commencer par la Fiche d'évaluation N°6 du Module 8. Conservez vos réponses et vous les comparerez à celles que vous donnerez après le travail avec les fiches de formation. Ensuite vous parcourez les étapes décrites ci-dessus. Vous pourrez alors mesurer vos progrès.

FICHE N°1
LES DIFFERENTS ASPECTS DE LA GESTION

Le système de formation universitaire est soutenu et même rendu possible par tout un système de gestion qui est sollicité pour toute action mais spécialement au moment de la mise en place d'innovation. Cette affirmation s'applique tout particulièrement au processus de passage au LMD car il correspond à une rationalisation de tout le système de formation.

En effet, passer au LMD exige de prendre la peine de favoriser véritablement la réussite des étudiants, par exemple, en multipliant les structures d'information et d'orientation à leur intention, en leur proposant de cheminer avec l'aide de conseillers académiques, en prévoyant des enseignements de remise à niveau pour ceux qui seraient en difficulté dans tel ou tel domaine, etc. Mais favoriser la réussite des étudiants signifie aussi inviter les enseignants à enseigner autrement et évaluer autrement, c'est-à-dire enseigner en se fondant sur l'usage des techniques pédagogiques modernes utilisant les ressources technologiques actuelles et en prenant les apprenants comme des acteurs adultes, responsables de leur formation ; c'est-à-dire évaluer primordialement pour valoriser et non pour sanctionner ou sélectionner. La réforme LMD exige aussi de professionnaliser l'ensemble de la formation en vue de favoriser l'insertion professionnelle et l'autocréation d'emploi. (Tout cela a été développé dans les Modules N°3 et N°4, 4bis, 4ter de ce guide).

Dès lors on comprend qu'il faut gérer autrement, c'est-à-dire procéder à une réorganisation de la gestion et de l'administration universitaires par le traitement en amont des problèmes de gestion et de logistique des universités, la réorganisation des services d'information, d'accueil et d'orientation des étudiants, l'organisation d'un service de suivi du parcours individuel des étudiants.

La gestion comprend alors plusieurs facettes : la gestion des offres de formation, des flux d'étudiants, des ressources humaines, des infrastructures et des finances. Toutes ces facettes doivent être prises en compte dans la mise en place du LMD.

Cela signifie un décloisonnement des services en charge de la gestion et de grands efforts de communication et de concertation, par conséquent la mise en réseau des différents systèmes de gestion. Ainsi par exemple, la gestion des flux d'étudiants ne peut plus être du seul ressort d'un service de la scolarité puisque les étudiants doivent s'inscrire à un niveau central mais aussi au niveau des parcours, puisque le suivi doit être individualisé à cause de l'individualisation des parcours. Ce suivi individuel ne doit pas échapper au service central : aussi a-t-on besoin d'outils performants pour la circulation et la centralisation des informations sur les étudiants.

La gestion du système universitaire comprend alors des tâches purement administratives mais aussi des tâches pédagogiques dans le contact que les personnes en charge de cette gestion ont avec les apprenants.

FICHE N°2
LE ROLE DES DIFFERENTES CATEGORIES DE PERSONNEL

➢ La gestion des offres de formation

▪ Qui y participe ?

Dans le système LMD les contenus sont structurés en domaines pluri et transdisciplinaires comportant des parcours diversifiés. Le domaine recouvre plusieurs disciplines et leurs champs d'application, notamment professionnels. Il faut noter que le domaine ne coïncide pas toujours avec la carte des facultés, UFR et départements existants. Il faut donc des personnes pour gérer les domaines et les parcours : ce sont généralement des équipes pédagogiques composées d'enseignants, de conseillers d'orientation, et soutenues par un secrétariat.

▪ En quoi faisant ?

Les enseignants ayant conçu les offres de formation, en assurent la gestion en les actualisant et les adaptant sans cesse. Avec les conseillers d'orientation ils accueillent les étudiants et les informent sur ces offres de formation. Il est important de rappeler que l'accueil des catégories spéciales d'étudiants ne doit pas être oublié : il s'agit des étudiants handicapés ou des sportifs, mais surtout des étudiants étrangers que la mobilité peut faire affluer en grand nombre dans les universités.
Les équipes pédagogiques se chargent également de la gestion des diplômes et certifications diverses (attestations, équivalences, reconnaissances, etc.). Les secrétaires assurent la gestion administrative de l'importante documentation associée à ce travail, et sont également chargés du premier accueil des étudiants.

➢ La gestion des flux d'étudiants

▪ Qui y participe ?

La gestion des flux d'étudiants est assurée de façon classique par les services de scolarité qui sont des services centraux de l'université. Ces services sont en grande partie animés par un personnel à profil administratif de divers niveaux.

Mais à cause du suivi individuel obligatoire dans le système LMD, les services centraux de scolarité travaillent en étroite concertation avec les équipes pédagogiques au niveau des établissements (domaines et parcours).

- En quoi faisant ?

Toutes ces personnes s'occupent des inscriptions administratives (niveau central) et pédagogiques (niveau des établissements), dans tous les cas de figure (inscription ordinaires, transferts et mobilités). Elles gèrent également les résultats de ces étudiants (report des notes, publication et communication des résultats, attestations et diplômes, etc.…).

La gestion des ressources humaines

- Qui y participe ?

Il ne s'agit pas ici de décrire les tâches ordinaires de gestion des ressources humaines mais simplement de préciser les exigences du LMD dans ce secteur de gestion. Les services de gestion de ressources humaines sont généralement composés de spécialistes de ce domaine collaborant avec un personnel administratif de différents profils.

- En quoi faisant ?

C'est au moment de la conception de la réforme que les services de gestion des ressources humaines doivent apporter leur contribution en participant à l'analyse des besoins de personnel induits par la mise en place du LMD. Ils doivent soit prévoir le recrutement de personnel complémentaire, soit dans un souci de mutualisation prévoir des redéploiements en fonction des exigences de la réforme. Ils doivent enfin renforcer les capacités de tout le personnel concerné par la réforme (personnel académique et administratif) et, d'une façon générale, intensifier la formation continue des ressources humaines disponibles.

La gestion des infrastructures

- Qui y participe ?

Il ne s'agit pas ici de décrire les tâches ordinaires de gestion des infrastructures mais simplement de préciser les exigences du LMD dans ce secteur de gestion.
La gestion des infrastructures est assurée par des personnels administratifs et techniques.

Dans le cadre du LMD, tous les types de personnels doivent être informés de la réforme mais ce sont les personnels administratifs qui seront les plus concernés.

- En quoi faisant ?

Parce que les offres de formation ne concernent plus les établissements isolément, la gestion des infrastructures et spécialement celle des locaux doit être confiée à une structure centrale en vue de rationaliser l'exploitation des infrastructures par la mutualisation et éventuellement de prévoir un plan pour les capacités d'accueil des universités en locaux conventionnels, salles amphithéâtres et laboratoires, mais aussi en locaux spécifiques tels que les salles informatiques, les salles pour visioconférences, etc.

La rationalisation de la gestion des locaux amènent à adopter pour toute l'université un emploi de temps journalier permettant aux étudiants d'aller d'un enseignement à l'autre sans difficulté et sans risque de chevauchements. Un exemple d'aménagement horaire est joint en annexe de cette fiche.

Il est clair que la gestion et la maintenance des équipements spécifiques doit être prévue : pour cela il faudra peut-être envisager le recrutement de personnel technique supplémentaire.

➢ La gestion des finances

- Qui y participe ?

Il ne s'agit pas ici de décrire les tâches ordinaires de gestion des ressources financières mais simplement de préciser les exigences du LMD dans ce secteur de gestion. Ce sont les autorités de l'université qui participent en tout premier lieu à la gestion financière, avec l'aide de tous les services financiers et comptables. Cependant il pourra être nécessaire d'impliquer un service de prospective et de planification à cette gestion.

- En quoi faisant ?

Les autorités universitaires mettent en place une politique financière que les services financiers et comptables sont chargés d'exécuter. Le service de prospective et de planification aide les autorités dans la conception de cette politique car le LMD demande de faire face à des questions de grande importance :

- ✓ Quels seront les coûts de la réforme ?
- ✓ Comment y faire face ?
- ✓ Comment générer des ressources financières ?
- ✓ Comment faire participer les étudiants aux coûts de formation ?

FICHE N°2 bis

Exemple d'aménagement horaire

Tranche 1	Tranche 2	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
07 :00	07 :00						
08 :00							
	08 :30						
08 :15							
09 :15	08 :45						
09 :30	10 :15						
10 :30							
	10 :30						
10 :45							
11 :45	12 :00						
12 :00	12 :15						
13 :00							
	13 :45						
14 :15	14 :15						
15 :15							
	15 :45						
15 :30							
16 :30	16 :00						
16 :45	17 :30						
17 :45							
	17 :45						
18 :00							
19 :00	19 :15						

FICHE N°3
GERER AUTREMENT

Comme cela a été dit dans l'exposé de la fiche N°1, le passage au LMD demande de gérer autrement, c'est-à-dire de procéder à une réorganisation de la gestion et de l'administration universitaires, la réorganisation des services d'information, d'accueil et d'orientation des étudiants, l'organisation d'un service de suivi du parcours individuel des étudiants, etc.
Cette fiche est destinée aux autorités universitaires qui doivent concevoir toute cette politique. Il s'agit d'une sorte de ''check-list'' destinée à leur rappeler certains éléments de politique.

- ✓ **Penser les problèmes de gestion en amont par la mise en place d'un plan stratégique pour la gestion de la réforme**
- ✓ **Créer les services d'information et de communication nécessaires**
- ✓ **Doter ces services des outils de gestion indispensables (outils informatiques de gestion des flux d'étudiants, de gestion des locaux)**
- ✓ **Prévoir le recrutement du personnel nécessaire**
- ✓ **Prévoir la formation de ce personnel**
- ✓ **Etant donné l'ampleur des tâches et surtout leur degré de technicité, il faudra sans doute prévoir la création d'un corps d'administrateurs universitaires.**

MODULE 6

PILOTER AUTREMENT

LMD

SOMMAIRE

A QUI EST DESTINE CE MODULE ? 2

FICHE N°1 4
DECRIRE VOS TACHES 4

FICHE N°1bis 6
EXPLICATIONS 6

FICHE N° 2 7
CONCEVOIR UN PLAN D'ACTION 7

FICHE N°3 10
PREVOIR LE SUIVI DE LA REFORME 10

A QUI EST DESTINE CE MODULE ?

Ce module est destiné aux responsables d'institutions universitaires : les recteurs, présidents ou directeurs généraux, les vice-recteurs, vice-présidents ou directeurs adjoints chargés des affaires académiques. Si vous faites partie de cette catégorie de personnes alors vous savez que dans le cadre de la réforme LMD, vous devez piloter la réforme, c'est-à-dire :

- veiller au respect des orientations fondamentales,
- fixer les étapes de la mise en œuvre,
- créer toutes les structures nécessaires à la mise en œuvre de la réforme et déterminer leurs responsabilités,
- mettre les différents groupes de la communauté universitaire dans les meilleures conditions pour mettre en œuvre la réforme
- veiller à l'évaluation des diverses phases de la mise en place de la réforme.

Par ailleurs le financement de la réforme, par des fonds propres ou par la recherche de financements extérieurs, dépend également de vous.

Pour accomplir tout cela, comme vous le savez, vous devez travailler en amont avec les décideurs politiques, en aval avec les doyens et directeurs des facultés, UFR, instituts, écoles, etc., les responsables des services administratifs et techniques.

POURQUOI PILOTER AUTREMENT ?

Pourquoi vos tâches seraient-elles spécifiques dans le cadre du LMD ?

- **parce que le LMD est une innovation**

  Lorsqu'on introduit une innovation dans tout système de formation, il appartient aux responsables institutionnels de s'approprier cette innovation, d'obtenir l'adhésion des autres acteurs du système, de veiller à la mise en place et à la réussite de cette innovation ; cela ne change pas le rôle des responsables institutionnels mais leur demande des efforts supplémentaires de communication et d'organisation.

- **parce que cette innovation concerne aussi la gouvernance**

  Pour que le LMD fonctionne bien, il est absolument indispensable de rationaliser l'organisation des établissements ; il donne ainsi l'occasion de s'interroger sur les habitudes de gouvernance et d'en acquérir de nouvelles.

QUELLES COMPETENCES ALLEZ-VOUS ACQUERIR ?

Si vous suivez bien le parcours qui vous est proposé dans ce module, à la fin, vous serez capable de :

- décrire les tâches qui découlent de votre rôle dans la mise en œuvre du LMD

- concevoir un plan d'action pour la mise en œuvre de la réforme
- prévoir le suivi de la réforme

COMMENT OBTENIR CES COMPETENCES ?

Pour obtenir ces compétences nous vous proposons un parcours en trois points développés sur chacune des fiches suivantes. Une quatrième fiche vous permettra de consolider et d'évaluer vos compétences.

Cependant, si vous ne connaissez pas bien le système LMD, nous vous proposons de commencer par le Module 2 *(Le LMD à la portée de tous)*, étant entendu que vous avez déjà consulté le Module 1 *(Mode d'emploi)*. Le module 2 vous permettra d'acquérir les compétences suivantes :

- définir correctement ce qu'est le LMD
- décrire les principaux axes de ce système
- maîtriser la terminologie de base en vigueur dans ce système
- décrire votre rôle particulier dans la mise en œuvre de la réforme

Nous vous recommandons également de parcourir les fiches du Module N° 5, Gérer autrement, cela vous sera d'un grand profit car il y est question de la gestion du système LMD.
Après cette introduction vous pourrez aborder ce module qui vous est destiné selon les étapes suivantes :

- parcourir les fiches
- quand tout semble clair : faire l'exercice de la Fiche d'évaluation N°7 du Module 8.

Vous pouvez aussi commencer par la Fiche d'évaluation N°7 du Module 8. Conservez vos réponses et vous les comparerez à celles que vous donnerez après le travail avec les fiches de formation. Ensuite vous parcourez les étapes décrites ci-dessus. Vous pourrez alors mesurer vos progrès.

FICHE N°1
DECRIRE VOS TACHES

Cette fiche décrit les principales actions que doit mener le responsable d'institution universitaire. Il ne s'agit pas bien sûr de couvrir toutes les tâches d'un responsable d'institution universitaire mais d'indiquer les tâches spécifiques liées à la mise en place du système LMD. A cette fiche plutôt descriptive est jointe une fiche explicative (Fiche 1 bis : Explications) de certains éléments qui pourraient sembler moins clairs.

QUELLES TACHES ?

Le responsable d'institution universitaire joue un double rôle : il gère une institution et il gère des hommes ; ses tâches peuvent être regroupées en deux grandes catégories : **les tâches d'ordre administratif et les tâches d'ordre social**.

TACHES D'ORDRE ADMINISTRATIF

- **planifier la mise en place de la réforme**
  - si les autorités de tutelle ne l'ont pas encore fait, proposer un texte qui décrit les objectifs et les résultats attendus de la réforme
  - à partir de ces éléments faire rédiger un plan stratégique *(Voir fiche N° 2)*
  - prévoir les mécanismes de suivi et d'évaluation de la réforme *(Voir fiche N°3)*

- **partager les tâches**
  - désigner les responsables des diverses actions du plan stratégique, créer si possible une direction spécialement chargée de la réforme (direction de l'innovation, de la réforme, etc.)
  - créer des structures spécifiques de pilotage*[5]
  - créer des structures chargées d'aspects spécifiques de la réforme (TIC, ressources documentaires, etc.)**
  - prévoir les articulations entre les tâches des responsables d'établissements et de services centraux (doyens, directeurs) et les structures ainsi créées.

- **mettre à disposition les ressources nécessaires**
  - décider de la ligne budgétaire qui supportera les dépenses afférentes à la conception et à la planification de la réforme

[5] Les astérisques renvoient à la fiche suivante qui donne des explications complémentaires.

- si on ne dispose pas d'un budget d'investissement en prévoir un pour toutes les actions d'investissement accompagnant la réforme
- rechercher des financements autres que les financements propres : pour cela le plan stratégique est le meilleur indicateur dans la mesure où il précise de quelles ressources la réforme aura besoin.

TACHES D'ORDRE SOCIAL

- impliquer tous les acteurs dans le processus d'innovation

- faire précéder la réforme d'une phase préparatoire d'information de tous les acteurs de la vie universitaire et de l'ensemble du public national
- créer un cadre de dialogue permanent entre les différents acteurs de la vie universitaire (impliquer particulièrement les syndicats et associations d'enseignants et d'étudiants)
- mener une réflexion sur les voies d'une dépolitisation de la vie universitaire

- donner à tous les moyens de participer et donc d'adhérer au processus de réforme

- relever le niveau de compétences du personnel en se fondant sur les exigences de la réforme ***
- insister sur les mesures à prendre en faveur des étudiants les plus faibles (Unités de mise à niveau, passerelles entre les parcours, etc.)
- prendre en compte les conditions de vie et de travail du personnel et des étudiants

- se préoccuper de l'environnement juridique

- veiller à l'application des textes qui gèrent la vie universitaire ****

FICHE N°1bis
EXPLICATIONS

* Structures de pilotage de la réforme LMD

- une structure centrale où sont représentés tous les établissements de l'institution : cette structure est chargée de la réflexion sur la réalisation des objectifs selon le plan stratégique, de la programmation des actions, de la mise en lumière des problèmes, de la coordination entre les responsables d'institution et le personnel académique et administratif qui met en œuvre la réforme dans les établissements ;

- des structures par établissements : elles sont chargées d'appliquer dans les établissements ce qui est décidé au niveau de la structure centrale. Elles sont composées de responsables tels que les chefs de département mais aussi d'enseignants des différentes disciplines.

NB : pour que ces structures fonctionnent il faut
- qu'elles aient un mandat clair spécifié dans des textes de création
- qu'au moins un membre de la structure centrale participe aux travaux des structures décentralisées

** Structures spécifiques

Ces structures sont destinées à prendre en charge des éléments d'accompagnement de la réforme qui en constituent des facteurs de réussite important. En effet, dans la mesure où le LMD repose sur le travail autonome de l'étudiant, les ressources documentaires et de formation doivent être mises à disposition des étudiants, par exemple en ligne ; dans la mesure également où le système encourage la diversification des parcours, il entraîne une multiplication des enseignements : il faudra donc rationaliser l'utilisation des locaux, en utilisant par exemple en plus des cours en ligne, la vidéoconférence ; pour toutes ces raisons un certain environnement technologique devient une exigence de la mise en place du LMD.

*** Exigences de la réforme

Elles sont exposées dans les Modules 4 et 5 de ce guide : il s'agit essentiellement des tâches des enseignants et du personnel administratif. Pour relever les compétences des enseignants, il sera sans doute indispensable de créer un centre de ressources pédagogiques ou un service de pédagogie universitaire. Pour ce qui concerne le personnel administratif, il sera peut-être nécessaire, non pas seulement de relever son niveau de compétences, mais de créer de toutes pièces un corps d'administrateurs universitaires.

****Application des textes

A l'occasion d'une innovation, il y a des interrogations sur le fonctionnement de l'institution, qui peuvent occasionner une demande de rénovation de ce fonctionnement. Il est alors nécessaire de revoir les textes : il arrive que la rénovation demandée soit déjà prévue dans les textes antérieurs. Il suffit de les faire appliquer.
Les nouveaux textes doivent également être appliqués.
Il sera peut-être nécessaire de créer une structure, par exemple, un comité d'éthique qui veille à l'application des textes réglementaires.

FICHE N° 2
CONCEVOIR UN PLAN D'ACTION

La planification de la mise en place de la réforme constitue l'une de vos premières tâches (Cf. fiche N° 1). Il vous est donc recommandé de faire rédiger un plan stratégique.

QU'EST-CE QU'UN PLAN STRATEGIQUE ?

Définition

Un plan stratégique est un outil de planification qui a pour objectif d'orienter les acteurs dans la mise en œuvre des activités visant à favoriser un changement. Il définit les principes fondamentaux, les grandes orientations, les étapes à franchir avant d'arriver au changement souhaité. Il a une dimension stratégique mais aussi normative car une fois élaboré et validé le plan d'action devient une référence indispensable.

Processus

➔ Pour mettre en place un plan stratégique, il faut se poser les questions suivantes :

- ➢ au début de la conception :
  - o quelle est la situation d'aujourd'hui ?
  - o que voulons-nous pour le futur ?
  - o comment allons-nous y parvenir et à quelle échéance ?
- ➢ en cours de conception :
  - o quoi ?
  - o pourquoi ? (motivations)
  - o avec qui ? (personnes et instituions associées, impliquées)
  - o pour qui ? (bénéficiaires)
  - o comment ? (méthodes, moyens et solutions)

➔ Un plan stratégique comporte les parties suivantes :

- ✓ Analyse de la situation
- ✓ Analyse des contraintes
- ✓ Analyse de la réponse
- ✓ Orientations stratégiques et formulation du plan
- ✓ Mobilisation des ressources.

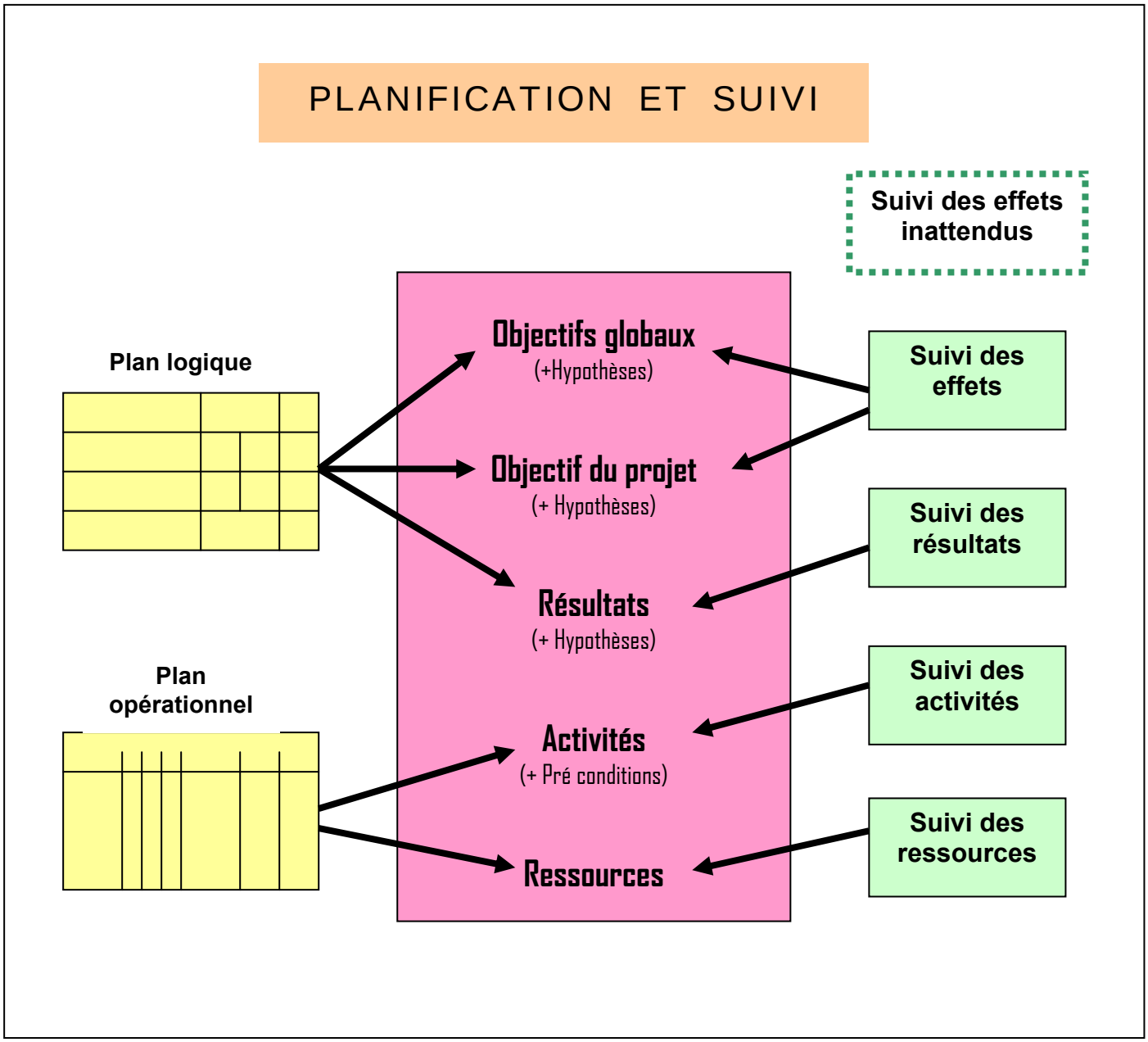
Le travail se fait donc en trois grandes étapes :

- ✓ Identification des problèmes et des solutions
- ✓ Mise en commun
- ✓ Mise en application

➔ La démarche à suivre doit impliquer tous les acteurs et être transparente. Elle exige une bonne connaissance de l'environnement afin de définir les problèmes et les objectifs du point de vue des différents protagonistes qui sont partie prenante du processus de changement. Elle doit aboutir à un consensus et à un ensemble cohérent.

➔ Pour la mise en œuvre du plan stratégique, il faut avoir défini les indicateurs de succès. C'est seulement après qu'on pourra planifier, exécuter et contrôler et évaluer les activités prévues.

➔ Les outils de la planification sont le cadre logique, le plan opérationnel et le suivi.



QUI VA REDIGER LE PLAN STRATEGIQUE ?

La rédaction du plan d'action doit être confiée à une équipe spéciale mais la prise en compte de tous les acteurs est déterminante car ceux-ci peuvent avoir des intérêts divergents ; il faut donc les associer tous à la formulation du plan afin de tenir compte de leurs attentes et besoins.

Le plan stratégique produit par l'université après un consensus des différents acteurs de la vie universitaire doit par ailleurs être validé par les autorités gouvernementales mais aussi par des représentants de la société civile pour être soutenu par les différentes composantes de l'environnement sociopolitique, et financé par l'Etat, les collectivités locales, des associations, …. Il doit enfin être présenté à des opérateurs économiques et des bailleurs de fonds internationaux de façon à trouver des sources de financement complémentaires.

Etant donné le travail important à accomplir pour produire un plan stratégique, si les responsables de la rédaction de ce plan ne sont pas habitués à l'utilisation des outils ci-dessus cités, il faudra prévoir une formation à la planification stratégique pour les principaux responsables administratifs de l'université.

FICHE N°3
PREVOIR LE SUIVI DE LA REFORME

En fait le suivi de la réforme est prévu dans le plan stratégique mais cet aspect revêt une telle importance que lui consacrer une fiche est naturel.

QUELS MOMENTS ?

La problématique de la qualité oblige à penser l'évaluation et le suivi de la réforme avant même sa mise en place. Un certain nombre d'étapes sont indispensables :

➔ **phase préliminaire**
- o établir un chronogramme
- o choisir les outils d'évaluation

➔ **phase de mise en œuvre**
- o programmer une phase expérimentale et son évaluation, suivie des correctifs mis en lumière par l'expérimentation
- o prévoir une première phase de validation des éléments de la réforme
- o prévoir une évaluation à mi-parcours

➔ **phase finale**
- o prévoir une évaluation finale
- o prévoir une phase de validation générale : elle consiste en une évaluation interne mais aussi en une évaluation mise en œuvre par une institution extérieure à l'université.

QUI ?

On peut d'ores et déjà dire que la structure responsable du pilotage des innovations au sein de l'université doit prendre la question de l'évaluation en charge. Mais il est aussi fortement recommandé de **créer une cellule d'assurance qualité** qui mènera toutes les activités d'évaluation de la réforme et qui vérifiera sa conformité à un certain nombre de standards en vigueur dans divers espaces sous-régionaux, régionaux et mondiaux.

MODULE 7

COOPERER POUR LA MISE EN PLACE DU LMD

LMD

SOMMAIRE

A QUI EST DESTINE CE MODULE ? 2

FICHE N°1 3
LMD : ATTENTES DES UNIVERSITES AFRICAINES 3

FICHE N°2 6
APPUIS NECESSAIRES 6

A QUI EST DESTINE CE MODULE ?

Ce module a été prévu à l'intention des personnes qui font partie des agences régionales partenaires des universités et des organismes d'appui à l'enseignement supérieur. C'est le seul module destiné à un public extra universitaire.

Pourquoi ?

- parce que le système d'enseignement supérieur ne peut pas évoluer sans l'appui des agences et organismes auxquels vous appartenez ;

- pour que cet appui soit bien ciblé et corresponde aux attentes des acteurs de l'université : les institutions de l'enseignement supérieur ont décidé de passer au LMD mais en tenant compte de leurs réalités locales, il faut donc que les partenaires disposent d'informations fiables sur le système qui se met en place.

QUELLES COMPETENCES ALLEZ-VOUS ACQUERIR ?

Si vous suivez bien les parcours proposé dans ce module vous serez à même

- de décrire les attentes des universités qui ont choisi de passer au système LMD ;
- de décrire les principaux axes du LMD tel qu'il se met en place dans les universités africaines ;
- d'indiquer les priorités du passage au LMD et donc les points où les universités auraient besoin d'appuis.

COMMENT OBTENIR CES COMPETENCES ?

Pour acquérir ces compétences nous vous proposons un parcours en deux points développés sur chacune des deux fiches suivantes**.** Une troisième fiche vous permettra de consolider et d'évaluer vos compétences.

Pour atteindre le second objectif formulé ci-dessus nous vous proposons de commencer par le Module 2. Après cela, votre travail consistera à parcourir les fiches et lorsque tout vous semblera clair à passer au Module 8 (Fiche N°8) pour vous auto évaluer.

Vous pouvez aussi commencer par la Fiche d'évaluation N°8 du Module 8. Conservez vos réponses et vous les comparerez à celles que vous donnerez après le travail avec les fiches de formation. Ensuite vous parcourez les étapes décrites ci-dessus. Vous pourrez alors mesurer vos progrès.

FICHE N°1
LMD : ATTENTES DES UNIVERSITES AFRICAINES

A la question « *Qu'attendez-vous d'une réorganisation de l'offre de formation dans le cadre du LMD* ? », posée aux différents acteurs du monde universitaire, les réponses prennent diverses directions, évidemment selon ce que chacun entend par LMD mais aussi, selon le point de vue où on se place dans le système universitaire. Les étudiants attendent une facilitation de leurs conditions d'études, et là ils rencontrent les responsables pédagogiques qui voudraient bien voir diminuer les taux d'échec spécialement élevés des premiers cycles. Les enseignants attendent une amélioration de leurs conditions de travail, et là ils sont d'accord avec les gestionnaires qui voudraient bien assister à une rationalisation du système de formation. Les autorités universitaires voudraient bien voir cesser les critiques à l'encontre de l'enseignement supérieur qui constituerait un gouffre financier sans pour autant donner une formation satisfaisante, sans parler de ceux qui voudraient voir finir une année sans troubles sur les campus, etc.

En définitive, on attend de cette réforme qu'elle résolve à peu près tous les problèmes que rencontrent les universités africaines ; la synthèse est donc difficile à faire, cependant il existe un fil conducteur qui relie tous ces propos : on attend de cette réforme qu'elle aide l'université à mieux remplir sa mission.

Quelle est donc la mission de l'université dans notre sous-région ? L'université est pour le tout-venant avant tout considérée comme la suite en quelque sorte naturelle des études secondaires.

➔ **La toute première attente à l'égard du LMD c'est qu'il permette d'assurer une transition harmonieuse entre le secondaire et le supérieur.**

Pour cela les artisans de la réforme ne pourront peut-être pas faire l'économie d'une réflexion sur le baccalauréat, porte d'entrée dans le supérieur. En tous les cas, ils ne peuvent pas éviter l'analyse des questions d'information et d'orientation des étudiants.

Mais de façon plus précise, qu'attendent les étudiants de la formation qu'ils reçoivent ?

Historiquement l'université, née en Europe, constitue un centre de production du savoir : les étudiants y viennent en disciples des savants qui y sont regroupés ; ils ont en vue d'acquérir des connaissances non pas tant par l'enseignement de leurs maîtres que dans la vie à leur contact. En effet, il est question pour eux de vivre dans une atmosphère de quête intellectuelle et même spirituelle, et en ce sens-là la dénomination de disciples leur convient bien. Avons-nous des étudiants qui viennent avec l'esprit de disciples ? Ce n'est pas ce que l'on peut observer, au mieux ils constituent une infime minorité. En effet la plus grande partie du public actuel vient à l'université en quête d'une formation débouchant sur une profession.

➔ **La seconde attente à propos du LMD est qu'il permette aux apprenants d'y trouver un complément de formation destiné à favoriser leur entrée sur le marché du travail.**

Comment répondre à ce défi ? Telle est l'interrogation des responsables pédagogiques. Car faut-il faire le choix de filières de formations professionnelles pointues, ou donner à tous une bonne base de façon à pouvoir s'adapter ensuite au marché de l'emploi ? Car celui-ci aussi dicte ses lois, surtout dans des pays en développement, où, certes, on a besoin de beaucoup de professionnels de divers profils, mais aussi où on dénombre un fort taux de chômage des diplômés. Alors, comment former des personnes aptes à créer des emplois ? Et dans la perspective de la mondialisation, imposant souvent de travailler hors de son pays d'origine, comment former des professionnels aptes à la mobilité ? Dans ce cadre-là quelles décisions prendre à propos des outils incontournables que sont devenus les langues et l'informatique ? Et les enseignants, pourront-ils faire face à ces nouveaux besoins de formation ?

➔ **La troisième attente à l'égard du système LMD, c'est qu'il permette de résoudre les problèmes pédagogiques.**

En creusant un peu plus, on peut se rendre compte que ces dernières attentes dépassent largement le cadre des simples préoccupations didactiques. En effet, les pays africains attendent de l'université qu'elle forme les personnes qui vont initier le développement. Pour cela il faut qu'elle produise les savoirs permettant de résoudre la question du développement. Dans cette perspective l'université ne peut pas renoncer à une de ses missions historiques, celle de la production des savoirs, qui se fait à travers la recherche.

➔ **On peut libeller la quatrième série d'attentes à l'égard du LMD de la façon suivante : aider les universités à participer pleinement au processus de développement des pays où elles sont implantées.**

Dans ce sens-là, il leur faut accueillir un public moins homogène qu'il n'y paraît ; elles doivent en effet, s'ouvrir :

- à des jeunes arrivants à l'université entre 17 et 20 ans, qui donc peuvent entreprendre des études d'assez longue durée ; à eux il faudra donner une culture de base dans une discipline assortie d'une formation pré professionnelle, leur laissant la possibilité de poursuivre des études de Troisième Cycle

- à des étudiants plus âgés qui ont déjà passé beaucoup de temps au niveau secondaire, et qui ont plutôt besoin d'une formation professionnelle courte en vue d'une entrée directe sur le marché de l'emploi.

- dans le cadre de la production du savoir sur le développement, à un public de plus en plus important en quête d'une formation à la recherche.

A ces trois catégories de publics, s'ajoute de plus en plus souvent un public en relation avec la vision de l'université comme centre de production de ressources humaines pour le développement : il s'agit de professionnels demandeurs de recyclage, de formations en cours d'emploi. Ceux-ci attendent une formation fondée sur leurs acquis (dans le cadre d'une Validation des Acquis Professionnels, VAP, ou d'une Validation des Acquis d'Expérience, VAE) et visant une amélioration de leurs compétences.

➔ **Le LMD doit permettre aux universités de diversifier à la fois leur offre de formation et leurs stratégies pédagogiques pour répondre aux besoins des divers publics qu'elles attirent.**

Cela est d'autant plus important qu'elles ne sont plus seules sur le marché de la formation post-secondaire. En effet, malgré son jeune âge, l'enseignement supérieur en Afrique a déjà connu trois phases dans son développement : une phase d'origine où il constitue le symbole de la souveraineté des nouveaux états africains, une seconde phase d'expansion où on lui attribue le devoir de former des cadres, et enfin une troisième phase de crise liée à une diminution drastique de ses moyens financiers. Nous entrons dans une nouvelle phase avec le développement des établissements privés d'enseignement supérieur : quel sera le rôle spécifique de l'université publique face à cette nouvelle concurrence ? De quelle créativité devra-t-elle faire preuve pour trouver elle-même les ressources nécessaires pour assurer sa survie et sa compétitivité ?

➔ **La compétitivité, telle est la dernière attente à l'égard du LMD**

Et ce n'est pas seulement la compétitivité sur un territoire national, c'est la compétitivité au niveau régional, continental et même mondial, car les universités africaines n'entendent pas toujours demeurer en queue du peloton des institutions d'enseignement supérieur. On peut donc traduire la compétitivité par le développement de pôles d'excellence qui attireront des étudiants de diverses provenances.

FICHE N°2
APPUIS NECESSAIRES

QUELLES PRIORITES ?

Pour répondre à ces attentes un certain nombre d'orientations doivent être prises en compte :

- **l'information et la sensibilisation** de tous les partenaires de l'enseignement supérieur (enseignants, étudiants, syndicats d'enseignants et d'étudiants, parents, opérateurs économiques, partenaires techniques et financiers…) ;

- **l'information et l'orientation** des étudiants en amont et à l'entrée de l'université ;

- **le renforcement des capacités** des diverses catégories de personnel intervenant dans les universités ;

- la mise en place d'un **environnement technologique** approprié tant pour l'enseignement (supports de cours, mise en ligne des cours, visioconférences, salles informatiques pour enseignants et pour apprenants, ressources documentaires en ligne), pour l'évaluation qui doit être automatisée, que pour la gestion qui doit être totalement informatisée ;

- **la diversification des parcours de formation** avec un accent particulier mis sur la **professionnalisation**, et comporter des **enseignements transversaux** portant sur un certain nombre d'outils ;

- **la mobilité** des étudiants et des enseignants.

QUELS APPUIS ?

Même s'il est évidemment impossible de donner la liste exhaustive des divers appuis que les partenaires peuvent apporter aux institutions universitaires, il est toujours loisible d'en donner quelques exemples.

❖ **Les appuis prioritaires**

➔ **Pour la sensibilisation des partenaires, l'information et l'orientation des étudiants**

Création de centres de documentation, de centres de ressources pédagogiques pour les étudiants, conceptions de sites WEB d'information, formation de conseillers d'orientation et de conseillers académiques ;

➔ **Pour le renforcement des capacités**

Renforcement des capacités des enseignants, création de cellules et de centre de pédagogie universitaire, création de centres de ressources pédagogiques, formation d'administrateurs universitaires, formation à la planification stratégique ;

➔ **Pour un environnement technologique approprié**

Acquisition de matériels et d'équipements audiovisuels et informatiques, mise au point d'outils de gestions (logiciels), formation de techniciens, informatisation des bibliothèques ;

➔ **Pour la diversification des parcours de formation et la professionnalisation**

Création de filières professionnalisantes, de centres polytechniques, centres de ressources de langues, développement de pôles d'excellence, formation à la recherche sur le développement ;

➔ **Pour la mobilité**

Bourses et programme de mobilités

❖ **Autres appuis**

Cellules d'Assurance Qualité, aide à la recherche sur l'enseignement supérieur

MODULE 8

EVALUATION DES APPRENTISSAGES

LMD

SOMMAIRE

FICHE SYNTHETIQUE D'EVALUATION N° 1 2
CONNAISSANCE DU SYSTEME LMD 2

FICHE SYNTHETIQUE D'EVALUATION N° 2 3
ETUDIER AUTREMENT 3

FICHE SYNTHETIQUE D'EVALUATION N° 3 4
ENSEIGNER AUTREMENT 4

FICHE SYNTHETIQUE D'EVALUATION N° 4 5
EVALUER AUTREMENT 5

FICHE SYNTHETIQUE D'EVALUATION N° 5 6
PROFESSIONNALISER 6

FICHE SYNTHETIQUE D'EVALUATION N° 6 7
GERER AUTREMENT 7

FICHE SYNTHETIQUE D'EVALUATION N° 7 8
PILOTER AUTREMENT 8

FICHE SYNTHETIQUE D'EVALUATION N° 8 9
COOPERER POUR LA MISE EN PLACE DU LMD 9

FICHE SYNTHETIQUE D'EVALUATION N° 1
CONNAISSANCE DU SYSTEME LMD

Si vous désirez vraiment vérifier vos connaissances, il faut répondre aux questions de cette fiche sans avoir le contenu du Module 2 sous les yeux. Répondez donc aux questions du tableau 1 sur une feuille et ensuite passez au tableau 2 qui vous indique comment évaluer vos réponses.

Tableau 1
QUESTIONS

1- Un de vos collègues vous demande « Qu'est-ce que le LMD ? ». Répondez à cette question par écrit en une page tout au plus.

2- Donnez 3 raisons qui militent en faveur de l'adoption du LMD. Une des raisons doit donner l'avantage que vous, selon votre statut, y trouverez.

3- Qui pilote la réforme ? Qui conçoit les parcours de formation ? Qui évalue la réforme ? Qui prend en charge le suivi des étudiants ?

Tableau 2
REPONSES

1- Comparez votre description à celle de la fiche N°1 du Module 2. S'il manque plus de trois informations ou si votre résumé comporte 3 erreurs, alors reprenez les informations du Module 2. Si vous détectez une à deux erreurs ne reprenez que la partie qui est concernée par l'erreur.

2- C'est la Fiche N°1 (paragraphe 2) qui contient la réponse à cette question : la réponse n'est pas directe mais si vous avez bien assimilé le contenu des fiches de ce module vous pourrez répondre correctement à la question.

3- C'est la fiche N° 4 qui contient la réponse à cette question.

FICHE SYNTHETIQUE D'EVALUATION N° 2
ETUDIER AUTREMENT

Si vous désirez vraiment vérifier vos connaissances, il faut répondre aux questions de cette fiche sans avoir le contenu du Module 3 sous les yeux. Répondez donc aux questions du tableau 1 sur une feuille et ensuite passez au tableau 2 qui vous indique comment évaluer vos réponses.

Tableau 1
QUESTIONS

1- Les étudiants ont-ils intérêt à ce que les universités passent au LMD ?

2- Les étudiants n'ont pas leur mot à dire dans l'application de cette réforme : vrai ou faux ?

3- Ce système ne présente-t-il que des avantages pour eux ?

4- L'évaluation en LMD recèle-t-elle des pièges pour les étudiants ?

Tableau 2
REPONSES

1- Vous devez avoir cité au moins trois types d'avantages : en particulier ceux qui sont liés à la capitalisation, à la professionnalisation, à la mobilité. Si vous n'arrivez pas à cette performance, recommencer le travail avec les fiches

2- Faux. Si vous avez répondu le contraire, alors il vous faut reprendre la fiche N°4 du Module 2

3- Vous devez répondre en énumérant les exigences du LMD. Si vous n'avez pas répondu correctement, reprenez la fiche N° 2 de ce module.

4- La réponse est non. Si vous ne l'avez pas donnée, reportez-vous à la fiche N°1 de ce module.

FICHE SYNTHETIQUE D'EVALUATION N° 3
ENSEIGNER AUTREMENT

Si vous désirez vraiment vérifier vos connaissances, il faut répondre aux questions de cette fiche sans avoir le contenu du Module 4 sous les yeux. Répondez donc aux questions du tableau 1 sur une feuille et ensuite passez au tableau 2 qui vous indique comment évaluer vos réponses.

Tableau 1
QUESTIONS

1. Citez les 4 caractéristiques d'une bonne offre de formation.
2. Il n'appartient pas aux enseignants de renseigner les étudiants sur les offres de formation : vrai ou faux ?
3. Le LMD vous oblige-t-il à changer de manière d'enseigner ?
4. Les étudiants doivent se débrouiller pour trouver la documentation complémentaire ; c'est une des exigences du LMD : vrai ou faux ?

Tableau 2
REPONSES

1. Si vous n'êtes pas capable d'en citer au moins trois, alors reprenez la fiche N° 1 de ce module. Vous devriez être capable non seulement de citer les caractéristiques d'une bonne offre de formation mais de faire une analyse critique d'une offre à partir de ces caractéristiques.
2. Faux. Si vous avez répondu le contraire, revoyez les fiches N° 2 et 3 de ce module.
3. La réponse dépend de votre manière actuelle d'enseigner : revoyez la fiche N° 2 de ce module si vous n'êtes pas d'accord avec cette réponse.
4. En partie faux parce que les ressources doivent être mises à disposition des étudiants (Fiche N° 4 de ce module).

FICHE SYNTHETIQUE D'EVALUATION N° 4
EVALUER AUTREMENT

Si vous désirez vraiment vérifier vos connaissances, il faut répondre aux questions de cette fiche sans avoir le contenu du Module 4bis sous les yeux. Répondez donc aux questions du tableau 1 sur une feuille et ensuite passez au tableau 2 qui vous indique comment évaluer vos réponses.

Tableau 1
QUESTIONS

1. Existe-t-il un système d'évaluation qui soit meilleur que tous les autres ?
2. Faites 3 propositions destinées à améliorer le système d'évaluation actuellement en vigueur dans votre institution d'attache
3. Si les étudiants échouent massivement c'est parce qu'ils ne sont pas au niveau : êtes-vous d'accord avec cette affirmation ?
4. Le LMD comporte un système d'évaluation qui lui est spécifique : vrai ou faux ?

Tableau 2
REPONSES

1. Si vous avez répondu oui, il vous faut reprendre les fiches N° 1 et 2 de ce module.
2. Si vous n'en avez trouvé aucune, alors il vous faut reprendre toutes les fiches de ce module. Lorsque vous en aurez au mois deux alors vous pouvez considérer votre réponse comme acceptable.
3. Si vous êtes d'accord, reprenez la fiche N° 1 de ce module. Si vous n'êtes pas d'accord, vous devez être capable de répondre en citant d'autres sources d'échec des étudiants et en particulier le système d'évaluation.
4. La réponse est « vrai et faux » ; revoyez la fiche N° 3 de ce module si vous n'êtes pas d'accord.

FICHE SYNTHETIQUE D'EVALUATION N° 5
PROFESSIONNALISER

Si vous désirez vraiment vérifier vos connaissances, il faut répondre aux questions de cette fiche sans avoir le contenu du Module 4ter sous les yeux. Répondez donc aux questions du tableau 1 sur une feuille et ensuite passez au tableau 2 qui vous indique comment évaluer vos réponses.

Tableau 1
QUESTIONS

1. Si l'on veut professionnaliser, il faut créer des filières professionnelles courtes : vrai ou faux ?

2. Citez les 3 processus qui composant la mise en place de parcours professionnalisant.

3. Quels sont les services dont l'action est importante dans le processus de professionnalisation ?

Tableau 2
REPONSES

1. Si vous avez répondu « vrai », vous avez tort, mais si vous avez répondu « faux » » », vous avez tort aussi. Pour comprendre cette affirmation reportez-vous à la fiche N°1 de ce module.

2. Il est important que vous ayez en tête ces 3 processus. Si vous n'atteignez pas cette performance alors reprenez la fiche N° 2 de ce module.

3. Vous devez être capable d'en citer au moins deux. S'ils n'existent pas dans votre institution, vous pourrez alors en recommander la création.

FICHE SYNTHETIQUE D'EVALUATION N° 6
GERER AUTREMENT

Si vous désirez vraiment vérifier vos connaissances, il faut répondre aux questions de cette fiche sans avoir le contenu du Module 5 sous les yeux. Répondez donc aux questions du tableau 1 sur une feuille et ensuite passez au tableau 2 qui vous indique comment évaluer vos réponses.

Tableau 1
QUESTIONS

1. Le système LMD ne changera pas grand-chose à la gestion du système universitaire : vrai ou faux ?

2. A quel aspect de la gestion du système universitaire appartient votre institution d'attache ? Quel est votre rôle dans la mise en place du LMD ?

3. L'information et la communication font partie des tâches des gestionnaires : vrai ou faux ?

Tableau 2
REPONSES

1. Si vous avez répondu « vrai », vous avez en partie tort, reportez-vous à la fiche N°2 de ce module.

2. Il faut que vous puissiez répondre de façon à ce qu'un interlocuteur externe au système universitaire puisse vous comprendre. Tant que vous n'avez pas atteint cette performance, il faut reprendre les fiches N° 1 et 2 de ce module.

3. Si vous avez répondu « faux », alors vous devez reprendre la fiche N° 1 de ce module. Vous devriez être capable de proposer des solutions destinées à améliorer l'information et la communication dans votre institution.

FICHE SYNTHETIQUE D'EVALUATION N° 7
PILOTER AUTREMENT

Si vous désirez vraiment vérifier vos connaissances, il faut répondre aux questions de cette fiche sans avoir le contenu du Module 6 sous les yeux. Répondez donc aux questions du tableau 1 sur une feuille et ensuite passez au tableau 2 qui vous indique comment évaluer vos réponses.

Tableau 1
QUESTIONS

1. Le passage au système LMD vous a-t-il donné une autre vision de rôle au sein de votre institution ?

2. Quelles sont les urgences auxquelles vous devez faire face en matière de pilotage de votre institution à cause du passage au LMD ?

3. Pouvez-vous convaincre vous collaborateurs de l'importance de l'élaboration d'un plan stratégique ?

Tableau 2
REPONSES

1. Si vous avez répondu non, alors vous êtes obligés de prendre du temps pour reprendre la fiche N°4 du module 2 et la fiche N° 1 de ce module.

2. Si vous n'obtenez pas une liste de plus de deux éléments alors il faut vous reporter à la fiche N° 3 du module 5 et à toutes les fiches de ce module.

3. En être capable c'est d'abord savoir définir un plan stratégique et en décrire les principales articulations. Si ce n'est pas le cas alors, alors vous devez reprendre la fiche N° 2 de ce module.

FICHE SYNTHETIQUE D'EVALUATION N° 8
COOPERER POUR LA MISE EN PLACE DU LMD

Si vous désirez vraiment vérifier vos connaissances, il faut répondre aux questions de cette fiche sans avoir le contenu du Module 7 sous les yeux. Répondez donc aux questions du tableau 1 sur une feuille et ensuite passez au tableau 2 qui vous indique comment évaluer vos réponses.

Tableau 1
QUESTIONS

1. Les universités africaines ont-elles raison d'attendre beaucoup du passage au LMD ?

2. Citez cinq urgences auxquelles elles devraient faire face pour ce passage au LMD.

3. Votre organisme est-il à même d'apporter un soutien à ces universités ? Sur quel point ?

Tableau 2
REPONSES

1. Si vous avez bien compris le contenu de la fiche N° 1, alors vous avez répondu oui ; sinon vous êtes obligé de prendre du temps pour reprendre la fiche N° 1 de ce module.

2. Si vous ne donnez pas liste des 5 priorités alors reprenez la fiche N° 2 de ce module.

3. Les éléments de votre réponse devraient, pour 75 % au moins, faire partie de la liste de la fiche N° 2 de ce module. Si votre pourcentage est en deçà de ce chiffre, l'appui que vous proposez risque de n'être pas en adéquation avec les attentes des universités africaines.